

Харківський
економіко-правовий університет

2011/2(11)

НАУКОВІ ЗАПИСКИ

Збірник наукових статей

**ПРАВО
ЕКОНОМІКА
ГУМАНІТАРНІ НАУКИ**

Харків
2011

Наукові записки Харківського економіко-правового університету № 2 (11), жовтень 2011 р.

Науковий журнал. Виходить двічі на рік.
Свідчення про державну реєстрацію: серія КВ № 9141 від 08.09.2004.

Редакційна колегія:

Орлов П.І., кандидат юридичних наук, професор, Харківський економіко-правовий університет; президент – голова редакційної колегії; *Кривуля Олександр Михайлович*, доктор філософських наук, професор, відповідальний секретар редакційної колегії. *Венедіктов В.С.*, доктор юридичних наук, проректор з наукової роботи, Харківський економіко-правовий університет; *Харченко В.Б.*, доктор юридичних наук, доцент, завідувач кафедри кримінально-правових дисциплін, адміністративного права і процесу Харківського економіко-правового університету; *Дубко Ю.В.*, доктор юридичних наук, професор кафедри кримінально-правових дисциплін, адміністративного права і процесу Харківського економіко-правового університету; *Иниш М.І.*, доктор юридичних наук, професор, Українська асоціація фахівців трудового права; *Хуторян Н.М.*, доктор юридичних наук, професор, Українська асоціація фахівців трудового права; *Щербина В.І.*, доктор юридичних наук, професор, Українська асоціація фахівців трудового права; *Полов С.В.* – доктор юридичних наук, професор, Українська асоціація фахівців трудового права; *Мельник К.Ю.* – доктор юридичних наук, доцент, Українська асоціація фахівців трудового права; *Давиденко Л.М.*, доктор юридичних наук, професор, Академія прокуратури Генеральної прокуратури України; *Руденко М.В.*, доктор юридичних наук, Харківський національний університет ім. В.Н.Каразіна; *Стратонов В.М.*, доктор юридичних наук, професор, Херсонський державний університет; *Сибільов М.М.*, кандидат юридичних наук доцент, член-кореспондент Академії правових наук України, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін та правового забезпечення підприємницької діяльності Харківського економіко-правового університету; *Архієреєв С.І.*, доктор економічних наук, професор НТУ "ХПІ"; *Дейнека О.Г.*, доктор економічних наук, професор, Українська державна академія залізничного транспорту; *Мартиненко В.М.*, доктор державного управління, професор Харківського регіонального інституту державного управління філіалу Національної Академії Державного управління при Президенті України; *Глуценко В.В.*, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів Харківського державного університету ім. В.Н. Каразіна; *Гульман Б.Н.*, доктор психологічних наук, професор, Харківська медична академія післядипломної освіти; *Тюріна В.О.*, доктор педагогічних наук, професор, Харківський національний університет внутрішніх справ; *Хом'як В.М.*, доктор технічних наук, професор, Академія цивільного захисту України; *Прадід Ю.Ф.*, професор, доктор філологічних наук, академік Академії наук вищої школи України, декан факультету української філології та українознавства Таврійського національного університету ім. В.І.Вєрнадського.

Рекомендовано до друку вченою радою ХЕПУ
Протокол № 5 від 27.10.2011
© ХЕПУ, 2011

ЗМІСТ

НАУКОВЕ ЖИТТЯ

Венедіктов В.С.

Науковий анонс результатів проведення науково-практичної конференції «Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки»..... 5

Резолюція

науково-практичної конференції Української асоціації фахівців трудового права «Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки»..... 7

ПРАВО

Венедіктов С.В.

Деякі питання інтеграції вітчизняних трудових правовідносин до Європейського Союзу..... 8

Осика І.М.

Характеристика особи дитини, потерпілої від торгівлі людьми та іншої незаконної угоди щодо людини..... 22

Руєва О.М.

Проблеми створення та функціонування фермерського господарства..... 32

Лисицина О.Б.

Щодо правових гарантій зайнятості та працевлаштування звільнених працівників..... 39

Колесніков В.В.

Організація і тактичні особливості підготовчого етапу огляду місця пожежі..... 45

Светлічний Ю.В.

Щодо визначення змісту правового статусу суб'єктів трудових правовідносин..... 54

Савченко А.А., Чередниченко Н.А.

О некоторых проблемах проекта нового Трудового кодекса Украины..... 60

Чистякова І.О.

Принципи правового регулювання санаторно-курортного забезпечення..... 74

Андрюшкова О.А.

Історико-правовий аналіз розірвання трудового договору за п.2 ст. 40 КЗПП України..... 80

ЕКОНОМІКА**Андрєв В.Г.**

Факторний аналіз економічних показників на основі індексної системи..... 88

Борзенко В.І., П'ятак Т.В., Тимченко І.Є.

Оптимізація управління оборотним капіталом підприємства.. 96

ГУМАНІТАРНІ НАУКИ**КЛАСИКИ ЮРИСПРУДЕНЦІЇ ТА ФІЛОСОФІЇ ПРАВА****Кельзен Ганс**

Функція конституції..... 104

Бондар О.В.

Зіставлення американського та українського студентських сленгів: перекладацький аспект..... 117

Грабар Т.В.

Структурно-семантичні та словотворчі характеристики правової термінології у сучасній англійській мові..... 125

НАУКОВІ РЕЦЕНЗІЇ**Венедіктов В.С.**

Рецензія на рукопис навчального посібника «Трудові спори» 133

НАУКОВЕ ЖИТТЯ

Венедіктов В.С.

доктор юридичних наук, професор,
проректор з наукової роботи
Харківського економіко-правового
університету

Науковий анонс результатів проведення науково-практичної конференції «Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки»

Науково-практична конференція проходила у м. Севастополі у межах співробітництва Української асоціації фахівців трудового права з вищими навчальними закладами та практичними органами країни. Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України створив належні умови для якісного проведення наукового форуму. На конференції були присутні представники вищих навчальних закладів, практичних органів Івано-Франківської, Чернігівської, Київської, Сумської, Харківської, Миколаївської, Запорізької, Дніпропетровської, Луганської, Донецької областей, АР Крим та м. Севастополя. Матеріали доповідей були опубліковані до початку конференції, що сприяло цілеспрямованому проведенню наукового форуму з проблем працевлаштування та зайнятості населення за сучасних умов ринкової економіки. Жвава дискусія розгорнулася навколо доповідей провідних науковців в галузі трудового права та права соціального забезпечення: доктора юридичних наук, професора Венедіктова В.С., доктора юридичних наук, старшого наукового співробітника Мельника К.Ю., доцентів Жернакова В.В., Логвиненка М.І., Мовчан А.О., Савченка А.О., Шумної Л.П. та гостей конференції.

Великий інтерес викликали тематика та тези доповідей доктора юридичних наук Щербини В.І., доктора юридичних наук Попова С.В., професора Жигалкіна П.І., доцентів Буценка П.А., Ветухової І.А., Сташківа Б.І. та інших. В ході роботи конференції була надана можливість оприлюднити свої наукові результати молодим науковцям та здобувачам наукових ступенів. В результаті публічних виступів були виявлені і недоліки, які на погляд учас-

ників конференції гальмують подальший розвиток науки трудового права та зводять нанівець існуючі її досягнення. Учасники науково-практичної конференції з цього приводу прийняли відповідну резолюцію:

РЕЗОЛЮЦІЯ

науково-практичної конференції Української асоціації фахівців
трудового права «Правові засади працевлаштування та зайнятості
населення в умовах ринкової економіки

20 травня 2011 р.

м. Севастополь

Заслухавши та обговоривши доповідь Президента Української асоціації фахівців трудового права, доктора юридичних наук, професора Венедіктова В.С., виступи членів асоціації та гостей конференції, учасники конференції постановляють:

1. Визначити актуальність та змістовність конференції дуже важливими для розвитку науки трудового права та соціальної стабільності суспільства в сучасних умовах ринкової економіки. Враховуючи незацікавленість Міністерства соціальної політики та окремих народних депутатів в науково-обґрунтованих результатах конференції, науково-практичні рекомендації не готувати. Вважати проведення науково-практичної конференції в межах співробітництва асоціації з вищими навчальними закладами та практичними органами країни.

2. Оцінюючи окремі звернення членів асоціації з приводу бюрократичних перешкод та інших ненормативних дій щодо підготовки до захисту та процедури захисту дисертаційних досліджень, учасники конференції доручають виконавчому комітету асоціації перевірити наявні звернення та вжити відповідних заходів.

3. Доручити Президенту УАФТП, керівникам регіональних осередків, членам виконавчого комітету налагодити творчі зв'язки з державними інституціями та громадськими організаціями для здійснення спільних проектів проведення науково-практичних конференцій та інших заходів, спрямованих на розвиток демократичної і правової держави.

4. Чергову науково-практичну конференцію «Трудове право України в контексті розвитку громадянського суспільства» провести в м. Путивлі Сумської області. Відповідальним за налагодження зв'язків, організацію та проведення конференції призначити голову Сумського регіонального осередку М.І. Логвиненка.

5. Розробити план підготовки до 10-річчя з дня створення УАФТП, створити організований комітет, визначити місце проведення науково-практичної конференції.

В останній день конференції учасники ознайомилися з історичними та пам'ятними місцями Севастополя, з інфраструктурою Севастопольського інституту банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, а також з визначними місцями Ялтинського регіону.

ПРАВО

УДК 347.122:349.2

Венедіков С.В.

доцент кафедри державно-
правових дисциплін
Харківського національного
університету ім. В.Н. Каразіна,
кандидат юридичних наук

Деякі питання інтеграції вітчизняних трудових правовідносин до Європейського Союзу

Анотація:

Розглянуто перспективи подальшої інтеграції вітчизняного трудового права у світову спільноту. Встановлено, що зазначене є можливим лише завдяки попередньому аналізу нормативних актів Євросоюзу з точки зору можливості та необхідності їх адаптації до українських реалій, а вже потім втілення (чи відмови від нього, або перегляду та втілення) у внутрішніх нормативних актах рекомендацій ЄС, які стосуються трудових правовідносин.

Ключові слова: трудові правовідносини, суб'єкти трудових правовідносин, Міжнародна організація праці, Рада Європи, Європейський Союз.

Аннотация:

Рассмотрены перспективы дальнейшей интеграции отечественного трудового права в мировое сообщество. Установлено, что данная интеграция возможна лишь путем предварительного анализа нормативных актов Евросоюза с точки зрения возможности и необходимости их адаптации к украинским реалиям, а уже потом их воплощения (или отказа от него, переработки и воплощения) во внутренних нормативных актах рекомендаций ЕС, которые относятся к трудовым правоотношениям.

Ключевые слова: трудовое правоотношение, субъекты трудовых правоотношений, Международная организация труда, Совет Европы, Европейский союз.

Annotation:

Considered the prospects for further integration of national labor law in the international community. It is established that this integration

is possible only through a preliminary analysis of the EU regulations in terms of possibility and necessity of their adaptation to Ukrainian realities, and only after their implementation (or withdrawal, processing and embodiment) in the internal regulations of EU recommendations, which relate to labor relations.

Key words: labor legal relationship, legal relationship subjects, the International organization of work, the Council of Europe, the European Union.

У процесі налагодження відносин із зовнішнім світом Україна має керуватися політичною та економічною доцільністю. Країна ідентифікує себе як держава європейського типу, що зумовлено її історичним минулим, географічним положенням та економічними зв'язками з європейськими країнами. Знаходячись на перетині інтересів світових центрів сили – Росії, Європейського Союзу, США, Азії – Україна не може залишитися осторонь від змін, що відбуваються.

Метою статті є з'ясування стану та проблем адаптації українського трудового законодавства до системи міжнародних норм в цілому, та, зокрема, перспектив інтеграції українських трудових правовідносин до трудових правовідносин, що існують у світовій спільноті.

Актуальність статті вбачається у тому, що за умов активної правотворчої діяльності, з урахуванням задекларованого Україною шляху на світову та європейську інтеграцію, слід чітко визначити пріоритети та ступінь застосування міжнародних нормативних актів, що регламентують правовідносини, задля розумного і ефективного використання досвіду світової спільноти в національній правовій системі.

У першу чергу, під інтеграцією України до світової спільноти йдеться про входження до Європейського Союзу. На сьогодні ситуація є абсолютно неоднозначною.

Аналізуючи стан інтеграції до європейської спільноти, слід відмітити участь України у численних міжнародних організаціях та проектах. Україна є одним із засновників ООН. У 1992 році Україна стала суб'єктом міжнародних економічних відносин, вступивши до низки міжнародних економічних організацій: Міжнародний валютний фонд, Міжнародний банк реконструкції та розвитку,

Європейський банк реконструкції та розвитку, Міжнародна фінансова корпорація, Рада Європи, Всесвітня організація торгівлі [1].

Однак при цьому, за словами авторитетного експерта Романа Шпека, який протягом багатьох років очолював представництво України при Європейському Союзі, «будівлю членства України в ЄС зведено за роки незалежності на двадцять – двадцять п'ять відсотків». Не складно підрахувати, що за подібних темпів можна говорити про суттєві результати не раніше, ніж через півстоліття, у разі, якщо інтеграційний курс України буде збережено. Європейський Союз у 2003 році прийняв новий інституціональний проект Великої Європи. З урахуванням невдалого досвіду з Туреччиною, яку ще в 1979 році проголошено асоціативним членом ЄС і яка в 1999 році, зробивши крок назад, стала знову кандидатом для вступу в ЄС, інститут асоційованого членства був скасований. У зв'язку з цим, те, що на вимогу Віктора Ющенка після самміту НАТО в Бухаресті про прийняття України в асоційовані члени ЄС до вересня 2008 р., Верховний представник Європейського Союзу Хав'єр Солана відповів, що Україна поки недостатньо політично зріла країна для членства в ЄС та НАТО, вбачається цілком органічним. Цю думку було переконливо підтверджено на самміті Україна–ЄС в Парижі у вересні 2008 року. Ситуацію дещо ускладнило те, що проект «Лісабонської стратегії» Євросоюзу, що передбачала надзогнати і обігнати США та «азіатських тигрів» за конкурентноздатністю до 2010 року залишився нереалізованим у зв'язку зі світовою кризою. Відторгнення на референдумі в Ірландії Лісабонського договору ще раз продемонструвало кризу в ЄС та остаточно поставило хрест на розширенні угруповання, за винятком Хорватії. За прогнозами аналітиків, якщо підрахувати кількість жителів України та мусульманської діаспори в Європі, то частка західноєвропейців з урахуванням різних темпів природного відтворення в ЄС зменшиться з 68% до 50% до 2020 року. Не європейці будуть домінувати у найбільших європейських столицях. Тоді проект західноєвропейської цивілізації – Європейський Союз – втрачає сенс. Окрім того, в Україні відбулося неприпустиме для європейських країн соціальне розшарування. Десятинний коефіцієнт (розрив між багатими та бідними) складає в Україні 1 до 40, тоді як у другій олігархічній наддержаві (Росії) – 1 до 25, а в Західній Європі в середньому – 1 до 8. Європейська інтеграція України передбачає створення зони вільної торгівлі (ЗВТ), можливість безвізового

простору для громадян України, створення загального авіаційного простору та інтеграцію до європейського енергетичного ринку, приєднання до рамкової програми ЄС з науки і технологій. Заснована у 2005 році бізнес-рада Україна–ЄС сприяє розвитку торговельних відносин та формуванню ЗВТ. Проект угоди містить більше 90% зовнішньої торгівлі товарами та послугами. Європейський Союз зацікавлений у розширенні свого споживчого ринку. Однак, щодо металургійної, хімічної і продовольчої української продукції існують невирішені проблеми ліцензування та сертифікації. Крім того, Київ не розглядав ефективності входження у ЗВТ з Європейським Союзом та до митної зони Євразійського економічного співтовариства з позицій розширення споживчого ринку України [2]. У 2009 році, коли фінансова криза зачепила весь світ, Україна знизила економічні показники з багатьох напрямків. Зараз підприємства змушені розробляти нові стратегії виживання і розвитку для забезпечення подальшого розвитку, використовуючи позитивний досвід інших країн.

У 2011 р. американський журнал *International Living* в своєму щорічному рейтингу *Quality of Life Index*, який визначає країни, найбільш придатні для проживання, представив Україну у порівнянні з 2010 роком на п'ять пунктів нижче, надаючи їй 73 місце – між Намібією та Ботсваною. У рейтингу *Legatum Prosperity Index* британської дослідницької організації *Legatum Institute*, що оцінює багатство і добробут країн, за той же період Україна посіла лише 69 місце [3, с. 36]. Серед пострадянських країн гірше ситуація лише в Узбекистані та Молдові. Проаналізувавши рівень відсоткових ставок, темпи інфляції, темпи росту ВВП та його частку на душу населення, автори *Quality of Life Index* дійшли висновку, що Україна за цими критеріями знаходиться у трійці найгірших країн світу: позаду тільки Зімбабве та Сомалі. Однак на фоні найближчих сусідів з пострадянського простору – Росії та Білорусії – Україна має більш високий рейтинг, випереджаючи їх за рівнем розвитку громадянських свобод. За іншими суттєвими категоріями: розвиток інфраструктури, стан навколишнього середовища і економічний розвиток – Україна від них відстає. Ведення бізнесу тільки ускладнилося, поріг входження на будь-які ринки виріс, в Україні найскладніша в Європі система оподаткування. Адміністратор програми розвитку ООН, Хелен Кларк, вважає, що благополуччя громадян країни залежить від індексу розвитку людського потенціалу

(ІРЛП), який враховує тривалість життя, стан медицини і освіти. Відповідно до висновків кураторів програми за останні п'ять років ІРЛП, хоч і несуттєво, але зріс – з 0,69 до 0,71, та Україна перейшла до групи країн з високим індексом. Відповідно до нового ІРЛП Україна займає 69 місце. Цей рівень був досягнутий завдяки освіченості населення [4, с. 31]. Світова тенденція щодо розширення політичних, економічних, соціальних зв'язків між державами впливає на зростання міжнародної міграції робочої сили, викликаючи необхідність удосконалення міжнародно-правового регулювання праці. Завдяки цьому відбувається наближення національних систем трудового права різних країн. Основним юридичним підґрунтям, що сприяє реалізації закономірностей міжнародної взаємодії правових систем різних держав є загальновизнані норми міжнародного права [5, с. 65]. Кожна країна прагне співвіднести своє право і законодавство з міжнародним правом. Роль останнього зростає, і для цього є об'єктивні причини. Справа в тому, що в сучасному світі посилюються тенденції взаємозалежності і взаємовпливу держав. Створені з цією метою міжнародні організації і спільноти держав сприяють узгодженому вирішенню загальних проблем світової співдружності. Усвідомлення необхідності їх рішення стає домінантою суспільної поведінки у багатьох країнах. Звідси – неминуча зміна співвідношення внутрішнього та міжнародного права. Причому процес відбувається суперечливо в аспекті поєднання їхніх норм, перетворення, взаємовпливу і подолання колізій [6, с. 7]. Навіть у ситуації, що склалася, об'єктивно Україна не в змозі залишатися осторонь глобальних інтеграційних процесів. Починаючи з 2001 року і до сьогодні, в Україні за підтримки МОП в рамках проекту «Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у світі праці» відбувається процес реформування законодавства, який регламентує трудові правовідносини. У цьому процесі беруть участь фахівці, представники профспілок, роботодавців, вчених та міжнародних експертів з трудового права. У межах цього процесу відповідно до концептуальних принципів Постанови Верховної ради України «Про концепцію реформування законодавства про працю України» [7] відбувається кодифікація трудового права, істотною причиною якого є необхідність гармонізації із системою норм міжнародного та європейського права, яким визначаються трудові правовідносини. Статтею 8 чинного Кодексу законів про працю України охарактеризовано співвідно-

шення міжнародних договорів та угод із законодавством України.

Зазначене збережено і в ст. 15 проекту Трудового кодексу України [8; 9]. У процесі розвитку чинних та становлення нових трудових правовідносин Україні необхідно орієнтуватися на міжнародні трудові стандарти, які є результатом міжнародно-правового регулювання праці і нормативно закріплені в актах Організації Об'єднаних Націй (ООН), Міжнародної організації праці (МОП), регіональних об'єднань держав (Ради Європи, Європейського союзу). Створена для підтримки, зміцнення міжнародного миру та безпеки, розвитку співробітництва між державами Організація об'єднаних націй (ООН) на сьогодні включає 192 держави. Головним внеском ООН у міжнародно-правове регулювання трудових правовідносин вважається визначення комплексу трудових прав як однієї зі складових основних прав людини у Загальній декларації прав людини і в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. Загальну декларацію прав людини схвалено Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. відповідною резолюцією. Вона не має обов'язкового характеру. Це програмний політичний документ. Однак, вважається, що саме Загальна декларація прав людини стає наріжним каменем міжнародного захисту прав і свобод людини. У Загальній декларації прав людини відокремлено та сформульовано пакет основних невід'ємних та невідчужуваних трудових прав людини: право на працю; право на вільний вибір роботи; право на захист від безробіття; право на справедливі і сприятливі умови праці; право на рівну плату за рівний труд без будь-якої дискримінації; право на справедливую та задовільну винагороду, що забезпечує пристойне існування людини та її родини, яке за необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; право створювати професійні союзи і вступати до них для захисту своїх інтересів; право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачуваний періодичний відпочинок. Загальна декларація прав людини не дає визначення права на працю, але контекстно пов'язує його зі свободою вибору праці, відсутністю примушення до праці, захистом від безробіття (забезпечення зайнятості, надання матеріальної допомоги безробітним), забезпеченням безпечних, справедливих та сприятливих умов праці. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права схвалений Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 році і як багатостороння міжнародна уго-

да був ратифікований більшістю держав-членів ООН. Він визначає право на працю, як право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Того ж року ООН прийнятий Міжнародний пакт про громадянські та політичні права. Цей нормативний документ присвячений загальногромадянським правам, серед яких слід виділити заборону примусової праці та вільне здійснення права на асоціацію, в тому числі право на створення професійних спілок. Україна (Українська РСР), яка була самостійним членом ООН ще в роки існування Радянського Союзу, ратифікувавши вищевказані нормативні акти, взяла курс на світову інтеграцію. З 1954 року Україна бере участь у Міжнародній організації праці – спеціалізованій установі ООН, що розв'язує питання регулювання трудових відносин. У науковій літературі виділяють дві послідовні стадії, які містять процес імплементації міжнародних правових актів до національного законодавства: вираження державами згоди на обов'язковість для себе міжнародних норм, що спричинює трансформацію останніх у внутрішнє законодавство; їх виконання. У свою чергу у процесі внутрішньоправової імплементації міжнародних норм про працю виокремлюються три групи факторів (зовнішні – зміст, соціальні та юридичні особливості зазначених норм, а також механізм міжнародного контролю за застосуванням відповідних договорів; змішані – пов'язані з проблемою співвідношення міжнародного та внутрішньодержавного права; внутрішні – юридичні, політичні, соціально-економічні тощо [10, с. 11–12]. Імплементація актів МОП стосовно трудових правовідносин в Україні здійснюється шляхом включення до тексту національних законів положень ратифікованих і нератифікованих договорів (конвенцій та рекомендацій МОП) [11, с. 462]. Сьогодні трудові правовідносини в Україні регламентуються конвенціями МОП, які ратифіковані Україною і увійшли до її правової системи, зокрема щодо заборони примусової праці; заборони дискримінації в галузі праці; права на об'єднання трудящих та захисту їх прав, прав представників трудящих на підприємствах; колективних договорів та угод, державної політики в галузі зайнятості, забезпечення працевлаштування, професійної орієнтації та професійної підготовки, захисту працівників при банкрутстві роботодавця, встановлення мінімальної заробітної плати, гарантії оплати праці, нормованого робочого часу, оплачуваних відпусток, створення належних умов праці та

життя, закріплення мінімального віку допуску до роботи, захисту дитячої праці тощо.

Крім того, наша держава є членом Ради Європи – найстарішої в Європі міжнародної політичної організації.

Регіональні європейські стандарти праці закріплено в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.) та в Європейській соціальній хартії (прийнята у 1961 році, переглянута у 1996 році).

Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод ратифікована Україною 17.07.1997 р. Цей нормативний акт забороняє примусову або обов'язкову працю (ст. 4 Конвенції), при цьому термін «примусова праця» відповідно до Конвенції означає роботу, що виконується в період позбавлення волі або в період умовного звільнення від позбавлення волі; військову службу або службу, яку особа виконує замість військової за політичними та релігійно-етичними мотивами; службу, яка є обов'язковою в умовах надзвичайного стану або лиха; будь-яку роботу, яка стосується загальногромадянських обов'язків. Конвенція також закріплює свободу об'єднання трудящих у асоціації або професійні спілки (ст. 11) для захисту власних інтересів, але допускає обмеження на здійснення профспілкових прав для осіб, що є державними службовцями, а також обмеження, встановлені законом, які необхідні в демократичному суспільстві для збереження громадської моралі та безпеки, попередження безладів і злочинів, охорони здоров'я та захисту прав і свобод інших осіб [12].

Європейська соціальна хартія (переглянута) була ратифікована Україною 14 вересня 2006 р. Основні трудові права, проголошені в Хартії і конкретно сформульовані в ній, можна згрупувати за змістом у такі основні групи: право на працю та забезпечення зайнятості; право на справедливі умови праці; право на безпечні та здорові умови праці; право на справедливу винагороду; право на об'єднання; право на представників працівників на підприємстві; право на колективні переговори; право працівників та підприємців на колективні дії; охорона праці молоді; права вагітних жінок та жінок-матерів; право на професійну орієнтацію; право на професійну освіту; права інвалідів; право працівників-мігрантів на допомогу та захист; право працівників на інформацію та консультації; право працівників визначати та покращувати умови праці та виро-

бничого середовища; право працівників на захист своєї гідності під час роботи; право працівників щодо сімейних обов'язків.

Європейська соціальна хартія проголошує, що передбачені в ній права здійснюватимуться без дискримінації за мотивами раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних та інших переконань, національного або соціального походження, здоров'я, приналежності до соціальних меншин, народження або інших обставин особистого характеру [11, с. 545].

Європейський Союз – міжнародне утворення, яке поєднує ознаки міжнародної організації і держави, однак формально він є ані тим, ані іншим. Союз – це суб'єкт міжнародного публічного права, який має повноваження до участі в міжнародних відносинах та має надзвичайне значення.

Головною новацією, пов'язаною зі створенням Європейського союзу у порівнянні з іншими міжнародними утвореннями, є те, що члени Союзу відмовилися від певної частини суверенітету заради створення політичного об'єднання з єдиною структурою.

Особливість Євросоюзу – наявність власного права, яке безпосередньо регулює відносини не тільки держав-членів, а й їх громадян та юридичних осіб.

Право ЄС складається з, так званих, первинного, вторинного та третинного. Первинне право – установчі договори ЄС; договори, що вносять до них зміни (ревізійні договори); договори про вступ нових держав-членів. Вторинне право – акти, що видаються органами ЄС. Третинне право – рішення Суду ЄС, які широко використовуються як правові прецеденти. Право ЄС діє на території країн ЄС і є пріоритетним щодо національного законодавства держав-членів ЄС.

Для вступу в ЄС країна-кандидат повинна відповідати Копенгагенським критеріям, які прийняті у червні 1993 року на засіданні ЄС у Копенгагені, і затверджені у грудні 1995 року на засіданні ЄС в Мадриді. Критерії вимагають, щоб в державі були дотримані демократичні принципи свободи та права людини, а також принцип правової держави. Також у країні повинна бути конкурентноздатна ринкова економіка та повинні визнаватися загальні правила та стандарти ЄС, ураховуючи прихильність цілям політичного, економічного і валютного союзу [13].

Модифікація національного трудового законодавства стає виконанням міжнародних зобов'язань держави та реалізацією гло-

бальної узгодженості трудового права України з міжнародними трудовими нормами, що ґрунтуються на ратифікованих та універсальних конвенціях МОП. Потрібно також звернути увагу на те, що набувши членства у Раді Європи, Україна ратифікувала основні акти цієї установи: Європейську Конвенцію про захист прав та найсуттєвіших свобод людини і Європейську соціальну хартію (переглянуту). Важливим також є те, що законодавець ратифікував такий фундаментальний в Європі нормативно-правовий акт як Європейська конвенція про правовий статус трудових мігрантів, яка прийнята Радою Європи у 1977 році, та долучився до процесу універсалізації європейського трудового права, яке втілює право європейських держав, поєднує міжнародно-правові конфедеративні та федеративні риси, тобто має комплексну природу і є динамічним [14, с. 22-26]. Внаслідок процесу універсалізації європейського трудового законодавства та долучення до Європейської конвенції, що є для держав, які її підписали, «першим кроком для забезпечення колективного здійснення деяких із прав, проголошених у Загальній декларації» [15, с. 4], громадяни України здобули право звертатися до захисту до Європейського суду з прав людини, зокрема, у разі невиконання національними судами рішень щодо виплати роботодавцями заборгованості із заробітної плати. Протягом існування незалежної України, особливо в останнє десятиріччя законодавець здійснив масштабну роботу по адаптації національних трудових норм до міжнародних шляхом:

- прямого застосування міжнародних актів після ратифікації;
- внесення міжнародних норм до тексту законів;
- реалізації положень ратифікованих або нератифікованих актів засобами національного законодавства.

Саме на цій підставі Н.Б. Болотіна зауважує, що в Україні протягом останнього десятиріччя здійснюється планомірна наполеглива робота з адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів [16, с. 169]. Разом з цим потрібно зазначити, що стан відповідності національного трудового законодавства міжнародним стандартам залишається мізерним. Особливо проблематичним залишається законодавство у сфері захисту трудових прав працівників.

Наприклад, Є. Глинська вважає, що захисна функція українського трудового права взагалі зводиться до охорони праці [17, с. 183]. Проте потрібно врахувати, що міжнародно-правові акти,

які регламентують права працівників розуміються як комплекс соціально-економічних прав та свобод, які має учасник трудових правовідносин [18, с. 22].

Сьогодні в Україні існує проблема захисту прав працівників у трудових правовідносинах. Так, під час світової економічної кризи були найбільш поширеними такі порушення як незаконні звільнення працівників, їх експлуатація, несвоєчасна виплата заробітної плати. Приміром, у 2010 році на 99-й конференції МОП єдиною державою-членом, звіт уряду якої щодо порушення Конвенції МОП № 95 «Про охорону зарплати» заслухано окремо, була Україна.

В умовах модернізації трудового законодавства захисна функція трудового права розширюється також завдяки поширенню його норм на відносини, які раніше ним не регулювалися, а також залучення нових елементів, головним чином таких, як заборона дискримінації; заборона втручання в особисте життя працівника; захист працівників від посягань роботодавця тощо [19, с. 53-55]. На думку В.В. Жернакова, існує тенденція поширення захисних положень трудового права на категорії трудящих, що не належать до найманого персоналу, на так званих автономних працівників (ремісників, дрібних торговців, осіб вільних професій, а також членів виробничих кооперативів, сімейних підприємств, недержавних службовців, поліцейських і військовослужбовців [20, с. 52].

Підведемо підсумки. Якщо казати про світову інтеграцію як про явище, то Україна, безумовно, вже давно залучена до інтеграційних процесів. Будучи активним учасником найбільш авторитетних світових організацій, які визначають загальні принципи трудових правовідносин, орієнтуючись на права та свободи людини, наша країна послідовно втілює норми міжнародного трудового права у законах та підзаконних актах. Інше питання, чи відіграє яку-небудь роль вітчизняний досвід регулювання трудових правовідносин в світовому масштабі, чи використовують міжнародні організації які-небудь рекомендації, огляди, аналітику українських політиків та вчених? Можливо, так, але навіть у такому випадку, ступінь використання є мізерною, оскільки на це є об'єктивні причини. Сьогодні Україна може розглядатися світовою спільнотою, в основному, як джерело трудової міграції – внутрішньодержавний досвід правотворчої та правозастосовної діяльності у врегулюванні трудових правовідносин хоча й об'ємний, однак, є мало-

застосовним, у першу чергу, через історичну суперечливість. Щодо євроінтеграції, то це, безперечно, перспектива України, однак це перспектива далекого майбутнього. Європейський Союз не готовий вважати нашу країну не тільки учасником союзу, а й навіть кандидатом на участь. Об'єктивно кажучи, українська держава поки що не може бути повноправним членом європейської спільноти, оскільки існує спектр невирішених проблем. Зокрема, чинна регламентація трудових правовідносин відстає від європейської. Визначальне значення на правову систему ЄС у частині трудових правовідносин має те, що реалізація принципів вільного ринку в рамках об'єднаної Європи (насамперед, принципу вільного пересування працівників) призводить до того, що робітники, маючи можливість вільного пересування у межах Співтовариства, будуть працювати, насамперед, у тих країнах, де вище рівень соціального захисту. Це породжує, у свою чергу, багато нових проблем, наприклад, підвищення навантаження на бюджет країни, що приймає працівників тощо. З іншого боку, підприємці, спираючись на принципи свободи заснування та руху капіталів в рамках ЄС, прагнуть здійснювати інвестиції у тих частинах Співтовариства, де ціна робочої сили мінімальна. Намагання інститутів ЄС гармонізувати умови праці і соціального захисту відносно окремих аспектів цієї проблеми (наприклад, гарантії сім'ям працівників-мігрантів) лише частково сприяють її розв'язанню. Тут, як і в багатьох напрямках інтеграції країн Європейського союзу, найповніше виявляється наступний ефект – інтеграція в одній з галузей суспільного життя призводить до необхідності її розповсюдження і на інші сфери: зовнішню політику, оборону, боротьбу із злочинністю тощо. Формування повноцінного загального ринку, економічного і валютного союзу неможливе без створення соціального союзу держав-членів ЄС. Комплексне проведення заходів у сфері трудових правовідносин, насамперед, може бути застосовано до встановлення та підвищення єдиних для цієї території Співтовариства прав людини в трудових відносинах, прав на пенсії, допомогу з безробіття, а також інші форми соціального забезпечення. Тобто, можна казати, що Європейський Союз стає заручником задекларованих та втілюваних ним самим принципів, що, безперечно, позначається, у тому числі, на регламентації трудових правовідносин. Виходячи з цього, найбільш доцільним вбачається попередній аналіз нормативних актів Євросоюзу з точки зору можливості та не-

обхідності їх адаптації до українських реалій, а вже потім втілення (чи відмова від нього, або переробка та втілення) у внутрішніх нормативних актах рекомендацій ЄС, які стосуються трудових правовідносин.

Література

1. Талакина Т.О., Халилова-Чуваева Ю.А. Интеграция Украины в мировое сообщество: современные тенденции. // *Materiály VII mezinárodní vědecko - praktická konference «Efektivní nástroje moderních věd - 2011»*. - Díl 12. Historie. Politické vědy: Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o - 80 stran. - s. 37-42

2. Дергачев В.А. Геоэкономическая трансформация Украины. Монография. Электронное издание на CD. Издательский проект профессора Дергачева, 2011. 11 п.л.

3. Е.Иванова. Место под солнцем // *Корреспондент*. №6 (443)-2011.

4. А. Кокоба. Аномалия цен // *Корреспондент*, № 7 (444).– 2011.

5. Рубанов А.А. Теоретические основы международного взаимодействия национальных правовых систем. - М.: Наука, 1984. – 159 с.

6. Тихомиров Ю.А. Курс сравнительного правоведения. - М., 1996. – 432 с.

7. Постанова ВР України «Про концепцію реформування законодавства про працю»//ВВР України. - 1992. - №30. – 426 с.

8. Кодекс законів про працю України // *Відомості Верховної Ради УРСР*, 1971, додаток до № 50, ст. 375.

9. Проект Трудового кодексу України, зареєстрований ВР 04.12.2007 р. №1108, прийнятий 20.05.2008 р. в першому читанні до розгляду // http://search.ligazakon.ua/l_doc.nsf/linkl/JF0US001.html.

10. Аметистов Э.М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. - М.: Междунар. отношения, 1982. – 272 с.

11. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. - М.: Дело, 1999. –728 с.

12. Європейська конвенція про захист прав людини та основоположних свобод. Офіційний вісник України, 2006, № 32 (23.08.2006), ст. 2371.

13. Conditions for Enlargement. European Commission. http://ec.europa.eu/enlargement/the-policy/conditions-for-enlargement/index_en.htm.

14. Право Европейского Союза: правовое регулирование торгового оборота: учебное пособие / под ред. проф. В.В. Безбаха, доц. А

.Я. Капустина, проф. В.К. Пучинского. - М.: Изд-во «ЗЕРЦАЛО», 1999. – 400 с.

15. Права людини в повсякденному житті: значущість діяльності Ради Європи в царині прав людини. - К: Центр інформації та документації Ради Європи в Україні. 1998. - 128 с.

16. Болотіна Н.Б. Трудове право України: навч. посіб. / Н.Б. Болотіна - К: Знання, 2008. – 375 с.

17. Глинська Є. Реалізація захисної функції трудового законодавства в сучасних умовах / Є.Глинська // Вісник Львівськ. ун-ту. - 2009. - Вип. 48. – 183-188 с.

18. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев - М. ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. – 160 с.

19. Киселев И. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество / И. Киселев // Трудовое право. – 2002. – № 4. – 48-55 с.

20. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В. Жернаков // Право України. – 2000 – №7.

УДК 343.433+343.62-053.2

Осика І.М.

к.ю.н., доцент кафедри
кримінально-правових
дисциплін та адміністративного
права Харківського економіко-
правового університету

**Характеристика особи дитини, потерпілої від торгівлі людьми
та іншої незаконної угоди щодо людини**

Анотація

У статті розглянуто питання характеристики особи потерпілої дитини у справах про торгівлю людьми та іншу незаконну угоду щодо людини, де потерпілими є діти, як складова частина криміналістичної характеристики такого виду злочинів. Виділено криміналістично значущі властивості дітей, потерпілих від торгівлі людьми, презентовано класифікації дітей, які стають потерпілими від торгівлі людьми за віком, соціальним статусом та взаємні зв'язки між властивостями потерпілої дитини, а також іншими елементами криміналістичної характеристики цього виду злочинів.

Ключові слова: потерпілий, дитина, криміналістична характеристика, елементи криміналістичної характеристики, класифікація потерпілих.

Аннотация

В статье рассматривается вопрос характеристики личности потерпевшего ребенка в делах о торговле людьми и иной сделке в отношении человека, где потерпевшими выступают дети, как неотъемлемой части криминалистической характеристики данного вида преступлений. Выделяются криминалистически значимые свойства детей, которые являются потерпевшими в делах о торговле людьми, представлена классификация детей, которые становятся потерпевшими от торговли людьми, в зависимости от возраста, социального статуса, а также взаимосвязь между свойствами потерпевшего ребенка и иными элементами криминалистической характеристики данного вида преступлений.

Ключевые слова: потерпевший, ребенок, криминалистическая характеристика, элементы криминалистической характеристики, классификация потерпевших.

Annotation

The paper provides characteristics of the children who become victims of human trafficking as integrated element of the criminalistics' characteristic of this kind of crime. Features of children who become victims of human trafficking which are meaningful for criminalistics' characteristic are identified, classification of children who become victims of human trafficking depending on age and social status are given as well as its correlation with other element of the criminalistics' characteristic of this kind of crime.

Key words: victim, child, criminalistics' characteristic, elements of criminalistics' characteristic, classification of victims.

Кримінальним кодексом України окрема відповідальність за торгівлю дітьми не встановлена, натомість ст. 149 «Торгівля людьми або інша незаконна угода щодо людини» у частині другій передбачає відповідальність за торгівлю неповнолітніми і у частині третій – малолітніми. Однак, незважаючи на такі положення кримінального закону, з точки зору криміналістики, зокрема особливостей криміналістичної характеристики, механізму вчинення злочину, особливостей розслідування тощо, торгівля дітьми становить окрему групу злочинів, пов'язаних з торгівлею людьми, яка має свою специфіку. Найбільш суттєвою ознакою, яка відрізняє торгівлю дітьми від торгівлі дорослими людьми є особа потерпілої дитини, яка обумовлює особливості механізму вчинення та приховування злочину, впливає на зміст слідчих ситуацій та відповідних комплексів слідчих дій, оперативно-розшукових заходів, а також впливає на особливості планування та організації розслідування.

Питання характеристики осіб, які потерпіли від торгівлі людьми, досліджувалися у працях С.Р. Абрамової, Н.М. Ахтирської, О.М. Бандурки, В.К. Весельського, А.Ф. Волобуєва, В.М. Куца, А.М. Орлеана, Т.А. Пазинич, В.В. Пяковського, М.П. Шруба та інших учених. Так, А.Ф. Волобуєв і Т.А. Пазинич виділяли групи дітей, потерпілих від торгівлі людьми у залежності від їх правового статусу і правових відносин, які використовувалися для вчинення злочину [1, с. 67-68]. В.К. Весельський та В.В. Пяковський просто виділяли дітей, в основному неповнолітніх, до окремої групи потерпілих від торгівлі людьми [2, с. 59]. С.Р. Абрамова навела класифікацію потерпілих неповнолітніх та малолітніх, які постраждали від незаконного усиновлення та підміни дитини [3, с. 12-13].

Решта авторів приділяли основну увагу загальній характеристиці потерпілих від торгівлі людьми. Особливості характеристики і детальної класифікації дітей, потерпілих від торгівлі дітьми у взаємозв'язку з іншими елементами криміналістичної характеристики торгівлі дітьми у спеціальній літературі не розглядалися.

У представленій статті на основі аналізу науково-практичної літератури та матеріалів слідчо-судової практики надано характеристику особи дитини, яка потерпіла від торгівлі людьми, зокрема, представлена класифікація дітей, які стають потерпілими від торгівлі людьми, описано взаємні зв'язки характеристики потерпілої дитини з іншими структурними елементами криміналістичної характеристики торгівлі дітьми.

У структурі криміналістичної характеристики торгівлі людьми особа потерпілої дитини відіграє важливу роль як джерело фактичної інформації, що має організаційне і практичне значення для виявлення та розкриття зазначеної категорії злочинів. Це пояснюється такими обставинами:

- певною вибірковістю дій злочинця, що вказують на взаємозв'язок між особливостями його особи і особи потерпілого;
- наявністю і характером стосунків між потерпілим і злочинцем, які впливають на способи вчинення злочину;
- особистість потерпілого і характер зв'язку «потерпілий – злочинець» відбиваються на механізмі вчинення злочинів та особливостях організації їх розкриття, розслідування і профілактики [2, с. 56].

При конкретизації предмета криміналістичного вчення про особу потерпілого виділяють його основні елементи:

- криміналістично значущі ознаки, властивості, стан потерпілого як фізичного і біологічного об'єкта;
- зв'язки і взаємодії потерпілого як об'єкта з фізичними і біологічними ознаками з матеріальною обстановкою місця події, іншими об'єктами і особами, що вчинили злочин;
- криміналістично значущі ознаки, властивості, якості, стан потерпілого як особи, яка зазнає особливих динамічних змін унаслідок вчиненого злочинного посягання, що впливають на специфіку запам'ятовування, переробки, збереження і відтворення інформації про подію, яка відбулася;

- криміналістично значущі зв'язки і взаємовідносини потерпілого як особи, яка володіє певною сукупністю психічних і соціально-психологічних рис із особою (особами), що вчинила злочин.

Як правило, у криміналістиці особу потерпілого досліджують за декількома параметрами. У сфері торгівлі людьми, де потерпілою стає дитина, важливими є наступні:

- соціально-демографічні ознаки;
- відомості про стиль життя та зв'язки (особисті, родинні, побутові) потерпілого та його батьків, усиновлювачів тощо. Ці дані мають велике практичне значення при встановленні особи підозрюваного, місця знаходження дитини, способу вчинення злочину;

- особливості поведінки: аморальна, ризикована поведінка, наївність, зайва довірливість, необачність тощо, як з боку потерпілих, так і їхніх батьків (опікунів, піклувальників тощо).

Таким чином, до числа основних властивостей дітей-потерпілих від торгівлі людьми, що мають криміналістичне значення, відносяться: вік і пов'язані з ним особливості психіки та поведінки; стать; соціальний статус дитини (сирота, напівсирота, дитина, яка знаходиться під опікою чи піклуванням); статус родини (наявність одного чи обох батьків, виховання дідусями, бабусями тощо); рівень матеріального достатку родини (одного з батьків, як правило, матері); стан здоров'я, інтелектуальний і фізичний розвиток, наявність окремих психічних і фізичних вад. Серед особливостей, властивих поведінці неповнолітніх потерпілих, криміналістично значущими стають такі: спосіб життя; коло і характер зв'язків; поведінка у школі та побуті; статева культура; наявність шкідливих звичок (вживання наркотиків, зловживання алкоголем) та інші, які характеризують їх поведінку поза зв'язком із вчиненнями щодо них злочинами, однак, роблять їх більш привабливими для злочинців.

Механізм вчинення злочинів з торгівлі людьми, де потерпілими стають діти, та спосіб їх експлуатації у кожному випадку залежить, в першу чергу, від вікової характеристики дитини, її статі та правового статусу. За даними Міжнародної організації з міграції велика кількість потерпілих від торгівлі людьми – це молоді жінки, а менша частина – діти з сімей з низьким рівнем доходів, яких продають з метою сексуальної експлуатації чи примусової праці.

Дітей, потерпілих від торгівлі людьми, можна класифікувати наступним чином: за віком розрізняють: немовлят, дітей молодшого дошкільного віку (малолітніх) і дітей шкільного віку (неповнолітніх). За даними Міжнародної організації з міграції наймолодшій постраждалій від торгівлі людьми, якій цією організацією було надано допомогу, було 3 роки [4, с. 104]. Частка малолітніх і неповнолітніх серед загальної кількості потерпілих від торгівлі людьми є незначною. Наприклад, станом на 2006 рік діти (неповнолітні та малолітні) із загальної кількості осіб, яким надавалася допомога МОМ, становили 7,9% [4, с. 105]. За іншими даними у 2005 році серед 114 потерпілих від торгівлі людьми в Україні 27 було неповнолітніми [4, с. 53].

М.П. Шруб, який досліджував на матеріалах Республіки Білорусь криміналістичну характеристику торгівлі жінками для сексуальної експлуатації, дійшов висновку, що неповнолітні, потерпілі від цього виду торгівлі людьми, складають незначну частину за таких причин:

1) залучення неповнолітніх може бути ускладнено у зв'язку з більшим контролем над ними з боку батьків;

2) переміщення неповнолітньої особи за кордон створює для злочинців додаткові труднощі з оформленням відповідних документів та безпосередньому переміщенні;

3) тривала відсутність неповнолітнього за місцем проживання під час його експлуатації збільшує ризик звернення батьків до правоохоронних органів;

4) тривала відсутність потерпілого неповнолітнього за місцем навчання може викликати занепокоєність з боку представників навчального закладу і спричинити привернення уваги до цього факту правоохоронних органів;

5) будь-які контакти злочинців з неповнолітніми (на різних етапах механізму торгівлі дітьми) можуть привернути увагу з боку правоохоронних органів;

6) за залучення неповнолітніх до «секс-індустрії» передбачено більш суворе покарання у порівнянні з дорослими [5, с. 64].

Однак, не зважаючи на це, на «секс-ринку» найбільшим попитом у країнах призначення користуються молоді незаймані дівчата, яких сутенери купують за найвищою ціною. Тому торгівці «живим товаром» використовують будь-які методи для вивозу за кордон та продажу неповнолітніх дівчат, а іноді і дівчат-підлітків.

Неповнолітні віком від 13 до 18 років – це найбільш вразлива вікова категорія потерпілих від торгівлі людьми. Серед потерпілих від сексуальної експлуатації суттєвий відсоток складають дівчата віком від 15 до 17 років включно і жінки, яким щойно виповнилося 18 років [4, с. 54]. Відомі також випадки, коли вербування відбувалося у час, коли особа була неповнолітньою, однак, переміщення переносилося до моменту настання повноліття. Для трудової експлуатації (примусової праці, консумації¹) використовуються неповнолітні віком від 13 до 17 років.

Малолітні, як правило, використовуються для жебракування. Наприклад, протягом 2005 року відслідковувалася тенденція збільшення кількості потерпілих, які були продані в малолітньому віці (до 14 років) та експлуатувалися у жебрацтві. Так, троє дітей: братик дев'яти років та дві сестрички одинадцяти і чотирьох років були передані їхньою матір'ю, з якою вони мешкали у скрутних умовах, особам циганської національності за грошову винагороду. Протягом декількох років діти примушувалися до жебрацтва на інвалідному візку в Росії під постійним наглядом своїх власників [4, с. 109].

Неповнолітні та малолітні також стають потерпілими від використання у порнобізнесі та вилучення органів і проведення незаконних дослідів. Потерпілими такої вікової категорії від використання у порнобізнесі та сексуальної експлуатації виступають не лише дівчата, а й хлопці. Так, за даними дослідження, проведеного російською неурядовою організацією «Дружественный Рунет», у 53% зображень з дитячою порнографією фігурують хлопці. За даними фахівців, основною групою ризику для спілкування з педофілами виступають дівчата та хлопці віком з 13 років. Однак, і молодші вікові групи користуються популярністю у педофілів. За відомостями цього ж дослідження, відсоток дітей віком до 13 років у проаналізованих зображеннях дитячої порнографії складає до 98%, при цьому відсоток дітей віком до 6 років – 25% [6, с. 15].

Немовлята стають потерпілими від купівлі-продажу чи іншої угоди щодо людини (наприклад, здавання дитини у найом), а

¹ Консумація – форма трудової експлуатації, яка полягає в примусі потерпілих від торгівлі людьми працювати в барах, ресторанах, розважальних закладах з метою створення умов або ситуацій, за яких клієнти зазначених закладів (як правило, чоловічої статі) замовляють найбільш коштовні напої та/або їжу чи іншим чином витрачають великі суми грошей (без надання клієнтам послуг сексуального характеру).

також від викрадення чи підміни дитини, які можуть передувати незаконній угоді щодо дитини. Об'єктом підміни, як правило, стають новонароджені віком до одного місяця. Зазвичай, для злочинців має значення здоров'я, стать та національність дитини.

Потерпілими від незаконних дій щодо усиновлення/удочеріння з метою наживи можуть бути особи віком до 18 років, як немовлята, так і малолітні та неповнолітні. При цьому перевага надається здоровим дітям [7, с. 12-13].

За соціально-правовим статусом потерпілих дітей від торгівлі людьми можна умовно розподілити на такі групи:

1) діти з неблагополучних сімей: діти осіб без визначеного місця проживання; циган; осіб, які зловживають алкоголем, вживають наркотики, ведуть паразитичний спосіб життя тощо;

2) діти-сироти, що були залишені батьками, або батьки яких були позбавлені батьківських прав, які знаходилися у дитячих будинках, інтернатах або інших закладах;

3) діти з благополучних, але малозабезпечених (часто багатодітних) сімей, батьки яких не мали можливості утримувати родину матеріально, у тому числі напівсироти;

4) безпритульні діти, які втекли з родини або з відповідного соціального чи медичного закладу (дитячого будинку, інтернату тощо).

Діти з неблагополучних сімей стають потерпілими у результаті злочинних дій власних батьків, які можуть їх продавати або здавати у найом для різних видів експлуатації, зокрема, сексуальної чи трудової (примусова праця, жебракування) або за власною ініціативою, бажаючи кращого життя. Деякі з них перебували у матеріальній залежності від своїх батьків, а деяких мати вигнала з дому [4, с. 53].

Ця категорія осіб становить особливу групу потенційного ризику. Ще не закінчивши середньої школи, будучи неповнолітніми, вони бажають вирватися із сімейного неблагополуччя, а тому шукають будь-яких заробітків. Як правило, вони не мають належної освіти (одна потерпіла не знала, що Стамбул знаходиться в Туреччині, інша навіть не чула про Туреччину), не спроможні знайти роботи та/або отримати необхідну кваліфікацію і тому шукають некваліфіковану роботу за кордоном. Не маючи професійних навичок, не володіючи іноземними мовами, не знаючи ні звичаїв, ні законів країни призначення, вони погоджувалися на обіцяні заро-

бітки за кордоном. Більшість із них була використана і зраджена своїми найближчими знайомими, які насправді виявилися вербувальниками. *Наприклад, неповнолітня Б., якій на час виїзду було 16 років, погодилася поїхати в Росію працювати у барі або доглядати за літніми людьми. У Москві у неї забрали паспорт і, застосовуючи фізичне насильство, примусили надавати сексуальні послуги* [4, с. 58-59]. Такі особи у переважній більшості випадків піддаються сексуальній експлуатації. Вони інколи добровільно погоджуються працювати проститутками, рідше використовуються для примусової праці.

Діти-сироти є найбільшою групою ризику у торгівлі людьми. З дев'яти мільйонів українських дітей близько 65 000 живуть у державних дитячих будинках, школах-інтернатах і притулках. Бідність сімей, безробіття, алкоголізм і споживання наркотиків – головні причини того, що батьки відмовляються від дітей. Незважаючи на зусилля уряду із запобігання відмовам від дітей та зі створення прийомних сімей та інших форм сімейної опіки над дітьми, кількість дітей у інтернатних закладах за останні десять років подвоїлася.

Практично безвихідна ситуація спонукає вихованців інтернатів чи інших соціальних дитячих закладів шукати роботу за кордоном. Не маючи житла, роботи, інших засобів для існування, життєвого досвіду, підтримки рідних, вони сприймають пропозицію отримати роботу за кордоном як єдиний спосіб вижити [4, с. 110]. *Наприклад, працівниками УБЗПТЛ ГУМВС України в Автономній Республіці Крим в результаті проведення оперативно-розшукових заходів задокументовано факт передачі жителякою м. Керч громадянину Російської Федерації неповнолітньої вихованки місцевої школи-інтернату з метою її подальшої сексуальної експлуатації* [8]. Потерпілими стають і сироти, які виховуються в інших закладах, наприклад, у одній справі потерпілою від торгівлі людьми стала чорниця одного з монастирів, якій було 15 років [9].

Вихованці дитячих будинків, інтернатів, притулків найчастіше стають потерпілими від торгівлі людьми у формі усиновлення (удочеріння) з метою наживи. Сироти-немовлята, які були кинуті батьками у пологових будинках, також можуть стати потерпілими від цієї форми експлуатації або предметом купівлі-продажу дитини, організованої співробітниками медичних закладів.

Діти з малозабезпечених сімей – неповнолітні у віці 16–18 років, як правило, дівчата із родин, які мешкають у районах, віддалених від великих міст, сільській місцевості або невеликих містечках, де у батьків відсутня можливість заробляти гроші на їх утримання, також потенційно можуть стати потерпілими від торгівлі людьми. У більшості випадків – це дівчата, які щойно закінчили школу, студенти, які навчаються у професійних ліцеях, училищах, коледжах, на перших курсах університетів. Зустрічалися також і особи, які ще навчалися у загальноосвітніх або вечірніх школах. Це найбільш чисельна категорія потерпілих неповнолітніх за соціальним статусом. Як правило, неповнолітні цієї категорії стають потерпілими від сексуальної або трудової експлуатації. Вони самостійно намагаються знайти собі роботу, вирушаючи до райцентрів або великих міст, звертаючись за допомогою до знайомих або шукаючи роботу за оголошеннями. Деяких з них на такі заробітки відправляли власні батьки. Місцем їхньої експлуатації стає, як правило, сусідня Російська Федерація, де за деякими даними експлуатації піддавалися 61% потерпілих. Потенційні потерпілі, а часто і їхні батьки, без страху приймали пропозицію щодо виїзду до Росії, оскільки Росія сприймалася ними як країна із зрозумілою мовою та спільними історичними зв'язками. Кількість випадків вивезення неповнолітніх до Росії має чітку тенденцію до зростання. Така ситуація значною мірою пояснюється також спрощеним механізмом перетину українсько-російського кордону. Протягом 2005 року більшість зафіксованих випадків вивезення неповнолітніх до Росії відбувалася безпосередньо до Москви [4, с. 112].

Безпритульні діти – це, як правило, неповнолітні віком від 13 до 17 років, за якими відсутній контроль і увага з боку батьків та органів влади. Тисячі дітей тікають від насильства, що панує вдома. Вони знаходять притулок на вулицях, де ризикують захворіти туберкульозом і ВІЛ через споживання ін'єкційних наркотиків. Багато дітей залишають домівки, тому що вони жили самі, а батьки виїхали за кордон у пошуках роботи. Таких дітей вербують злочинці, перевозять і примушують займатися жебрацтвом, виконувати роботу в сільському господарстві, вугільно-добувному комплексі, залучають до злочинної діяльності, продають для вилучення органів.

Підсумовуючи все вищевикладене, можна зробити висновок, що у структурі криміналістичної характеристики торгівлі лю-

дями особа потерпілого відіграє важливу роль як джерело фактичної інформації, що має організаційне і практичне значення для виявлення та розкриття зазначеної категорії злочинів. Знання слідчим особливостей характеристики неповнолітніх та малолітніх осіб, які стають потерпілими від торгівлі людьми, допоможе йому у висуненні слідчих версій, своєчасному прийнятті вірних процесуальних рішень, належному плануванні та організації розслідування.

Література

1. Розслідування торгівлі людьми: Навчальний посібник / Авт. кол.: М.І. Андрієнко та ін. / [за ред. П.В. Коляди] – К.: Конус-Ю, 2009. - 190 с.
2. Весельський В.К., Пясковський В.В. Торгівля людьми в Україні (Проблеми розслідування): навчальний посібник. – К.: КНТ, 2007. - 268 с.
3. Абрамова С.Р. Методика расследования торговли несовершеннолетними, подмены ребенка и незаконного усыновления: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.09 - Уголовный процесс, криминалистика и судебная экспертиза; оперативно-розыскная деятельность /С. Р. Абрамова; Науч. рук. Н. П. Яблоков. - Саратов, 2009. - 34 с.
4. Матеріали для практичного використання працівниками правоохоронних органів та суддями. – К.: Атіка, 2006. - 120 с.

УДК 349.42(477)

Руєва О.М.

старший викладач кафедри, трудового, аграрного, екологічного права та соціального захисту населення Харківського економіко-правового університету

Проблеми створення та функціонування фермерського господарства

Анотація

У статті проаналізовано короткий огляд проблеми створення та функціонування фермерського господарства, досліджено норми чинного законодавства, що регламентують порядок створення і функціонування фермерських господарств, а також правову природу виникнення права власності на землю фермерського господарства.

Ключові слова: фермерське господарство, сільське господарство, право власності на землю фермерського господарства, порядок створення і функціонування фермерських господарств, фермер.

Аннотация

В статье проанализирован краткий обзор проблемы создания и функционирования фермерского хозяйства, исследованы нормы действующего законодательства, регламентирующие порядок создания и функционирования фермерских хозяйств, а также правовая природа возникновения права собственности фермерского хозяйства на землю.

Ключевые слова: фермерское хозяйство, сельское хозяйство, право собственности на фермерское хозяйство, порядок создания и функционирования фермерских хозяйств, фермер.

Annotation

The brief review of problem of creation and functioning of farm is analyzed In the article, the norms of current legislation, regulating the order of farms creation and functioning, are also investigated. Legal

nature of origin of right of ownership is investigational on earth of farm.

Keywords: a farm agriculture, the property right to a farm, an order of creation and functioning farms, the farmer.

Метою даного дослідження є аналіз положень чинного аграрного законодавства, що регламентують порядок створення і функціонування фермерських господарств.

В умовах переходу до ринкових відносин одним з актуальних завдань є формування і здійснення політики сталого розвитку сільського господарства і створення оптимальних умов для ефективної роботи всіх його галузей. Зараз сільське господарство в цілому як галузь знаходиться в занедбаному стані, хоча в ньому, як і раніше, зайнята значна частина працездатного населення.

В сучасних умовах фермерське господарство є однією з найпоширеніших форм аграрного господарювання. В Україні їх налічується понад 48 тис. Розвиток фермерського господарства – одна з важливих ланок проведення аграрної реформи. Сьогодні в Україні незначна частина фермерських господарств є високоприбутковими, більшість господарств технічно погано обладнана. Головна причина такого становища – відсутність належної державної підтримки, коштів для надання пільгових кредитів, дефіцит сільськогосподарських машин і обладнання, необхідного для ведення товарного сільськогосподарського виробництва.

Наукові дослідження правового статусу фермерського господарства здійснювалися М.С. Долинською, С.Ф. Домбровським, В.Н. Жушманом, П.Ф. Кулиничем, О.О. Погрібним, В.І. Семчиком, Н.І. Титовою, В.Ю. Уркевичем, М.В. Шульгою, В.З. Янчуком та іншими вітчизняними науковцями. Хоча проблемам створення та функціонування фермерського господарства і сьогодні приділено недостатньо уваги. Вітчизняне аграрне законодавство переживає бурхливий розвиток, перехід від планової економіки до ринкових відносин викликав значні зміни правового статусу учасників цивільного обігу. Проте правове становище фермерських господарств й досі чітко не визначено, що викликає численні дискусії на рівні теорії і практики.

Фермерське господарство – це самостійний господарюючий суб'єкт, який означає, що воно є специфічною формою вільного підприємництва, заснованого на принципах економічної вигоди.

Автор приєднується до думки О.О. Погрібного і вважає, що фермерське господарство становить одну з найперспективніших організаційно-правових форм ведення сільського господарства, яка сприяє самостійності і зацікавленості виробника в кінцевих результатах роботи. Існування фермерства в Україні пов'язане передусім із виникненням інституту приватної власності на землю, а відповідно – зі зміною юридичної природи майнових відносин на селі. Тобто воно стосується найважливіших положень аграрної реформи в Україні й формує нового та перспективного суб'єкта аграрно-правових відносин [1]. Природні особливості сільського господарства: використання земель як основного засобу виробничої діяльності, залежність результатів праці від природнокліматичних умов, здійснення трудових процесів на великих площах, їх надзвичайна різноманітність, сезонний характер виробництва, великий розрив між періодом вкладення праці та її наслідками – все це, на думку Н.І. Титової, вимагає спеціальної законодавчої регламентації [2]. 19 червня 2003 р. Верховною Радою України було прийнято Закон «Про фермерське господарство» (далі – Закон № 973), у якому знайшли відображення положення, спрямовані на розширення сфери фермерського господарювання у сільськогосподарському виробництві, підвищення ефективності фермерського господарювання та зростання конкурентоспроможності продукції фермерських господарств на вітчизняному та зарубіжних ринках, врегульовано порядок надання (передачі) земельних ділянок при створенні фермерського господарства [3]. Аналіз положень зазначеного Закону дозволяє виділити критерії, яким повинен відповідати громадянин, який має намір створити фермерське господарство: повна дієздатність, вік не менше 18 років; добровільне бажання створити фермерське господарство; позитивні результати професійного відбору на право створення фермерського господарства; наявність відповідних матеріальних ресурсів.

Фермерське господарство може бути створене одним громадянином України або кількома громадянами України, які є родичами або членами сім'ї та які повинні пройти професійний відбір на право створення фермерського господарства.

Створення фермерського господарства відбувається у три етапи: проходження професійного відбору; набуття права на земельну ділянку для ведення фермерського господарства; державна реєстрація фермерського господарства як юридичної особи.

Порядок професійного відбору осіб, що мають намір створити фермерське господарство, є важливим юридичним фактом, з яким пов'язується створення фермерського господарства. Проте постає питання, що таке «необхідна сільськогосподарська кваліфікація» і «досвід роботи у сільському господарстві», і хто та яким чином повинен їх визначати. У літературі під «кваліфікацією» розуміють здатність особи виконувати завдання та обов'язки в процесі здійснення відповідної професійної діяльності; кваліфікація вимагає отримання певного освітньо-кваліфікаційного рівня та визначається назвою професії. Щодо кваліфікації в сільському господарстві, то це, напевно, можуть бути знання певного рівня в галузі рослинництва, тваринництва, бджільництва, організації сільськогосподарської праці тощо. Поняття «досвіду роботи в сільському господарстві» можна трактувати як ведення протягом тривалого часу особистого селянського господарства; участь у діяльності сільськогосподарського підприємства як кваліфікованого, так і некваліфікованого працівника [4].

Отже, фермером може стати громадин, який має спеціальні знання або навички щодо ведення сільськогосподарського виробництва та відповідну матеріально-технічну базу. Здатність громадянина вести фермерське господарство має бути підтверджена документально, наприклад, копією документа про закінчення середнього або вищого навчального закладу аграрного напрямку, витягом з трудової книжки про стаж роботи у сільському господарстві. На думку автора, якщо фермерське господарство створюється декількома громадянами, то вимогам, визначеним у законі, має відповідати хоча б один із засновників господарства. Такою особою доцільно було б визначити голову фермерського господарства, оскільки це необхідно з метою захисту прав та законних інтересів всього господарства. Фермер може найняти відповідних спеціалістів, проте належним чином організувати свою діяльність він зможе за умови, що сам володіє певними навичками та знаннями в галузі сільського господарства. Таке положення закону позбавило б можливості для зловживань органами, від яких залежить реалізація права громадян на створення фермерського господарства. Порядок проведення професійного відбору з питань створення фермерських господарств регламентує «Положення про порядок проведення професійного відбору з питань створення фермерських господарств», затвердженого спільним наказом Міністерства аграрної

політики України та Міністерства праці та соціальної політики України. Висновок (рішення) професійної комісії (витяг з протоколу, засвідчений головою комісії) про наявність у громадянина достатнього досвіду роботи у сільському господарстві або необхідної сільськогосподарської кваліфікації є умовою для державної реєстрації фермерського господарства і надання (передачі) громадянину у власність або оренду земельних ділянок для ведення фермерського господарства із земель державної і комунальної власності [5]. Правовою особливістю створення фермерського господарства стає необхідність попереднього одержання земельної ділянки. Відповідно до ч. 2 ст. 31 Земельного кодексу України, громадяни, члени фермерського господарства, мають право на одержання безоплатно у власність із земель державної і комунальної власності земельних ділянок у розмірі земельної частки (паю). Порядок приватизації земельних ділянок членами фермерських господарств передбачено ст. 32 Земельного кодексу України. Відповідно до її положень, громадянам України членам фермерських господарств передаються безоплатно у приватну власність надані їм у користування земельні ділянки у розмірі земельної частки (паю) члена сільськогосподарського підприємства, розташованого на території відповідної ради [6]. Це правило не поширюється на громадян, які раніше набули права на земельну частку (пай). Важливою особливістю створення фермерського господарства є те, що таке право передбачено законодавством виключно для громадян України, тобто іноземні громадяни і особи без громадянства позбавлені права бути засновниками фермерського господарства. Слід також зауважити, що державний акт про право приватної власності на землю видається не на всіх членів фермерського господарства, а лише на ім'я голови господарства. Специфічною характеристикою порядку створення фермерського господарства є також те, що рішення про надання земельної ділянки для створення фермерського господарства фактично являє собою і рішення про виникнення самого фермерського господарства як суб'єкта аграрних правовідносин.

Після отримання таких земельних ділянок для ведення фермерського господарства громадянин має здійснити його державну реєстрацію: відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону № 973 після одержання державного акту на право власності на земельну ділянку або укла-

дання договору оренди земельної ділянки та його державної реєстрації фермерське господарство підлягає державній реєстрації.

Проте наведений порядок передачі земельної ділянки для ведення фермерського господарства є недосконалим. Так, в юридичній літературі неодноразово зверталася увага на те, що законодавством України не встановлено строку, протягом якого після отримання правовстановлюючих документів на земельну ділянку фермерське господарство повинно бути зареєстровано. В. Данилів вважає необхідним викладення ч. 1 ст. 8 Закону № 973 у новій редакції, яка передбачала б проведення державної реєстрації фермерського господарства у тридцятиденний термін з моменту державної реєстрації права на землю, і це є цілком обґрунтована позиція [7]. Якщо немає строків реєстрації фермерського господарства, то цілком правомірно, що відсутні правові наслідки недотримання строку державної реєстрації цього господарства. Як наслідок цілком можлива ситуація, коли громадянин після отримання у власність земельної ділянки для ведення фермерського господарства не використовуватиме її за призначенням і не створюватиме фермерське господарство.

В. Уркевич запропонував інший шлях розв'язання порушеної проблеми. Слід змінити черговість передання (надання) земельної ділянки із земель державної або комунальної власності й державної реєстрації фермерського господарства, тобто після затвердження проекту відведення земельної ділянки, яка планується до надання для ведення фермерського господарства, відповідний громадянин має надати документи для проведення державної реєстрації фермерського господарства. Далі витяг з державного реєстру має бути надано громадянином до відповідної державної адміністрації або місцевої ради, на підставі чого згадані органи мають прийняти рішення про передачу відповідної земельної ділянки для ведення фермерського господарства у власність або ж про надання її в оренду [8].

На погляд автора, варіант, запропонований В. Данилівим, більш прийнятний, ніж варіант, запропонований В. Уркевичем, тому що строки виготовлення державних актів на земельні ділянки та строки реєстрації договорів оренди не визначені або затягуються.

Таким чином, слід увести у Закон № 973 строки державної реєстрації фермерського господарства, але з обов'язковим введенням санкцій за їх недотримання (порушення).

Також у законодавстві для збереження чинного фонду земель сільськогосподарського призначення варто було б закріпити таку норму, як неможливість власників земельних ділянок, набутих для ведення фермерського господарства, впродовж 6 років від часу набуття права власності продавати або іншим способом відчужувати їх.

Необхідно також звернути увагу, що законом не встановлено мінімального розміру земельної ділянки, що б дозволило розглядати господарство як товарне фермерське господарство.

На підставі викладеного можна дійти висновку, що чинний порядок передання (надання) громадянам України земельних ділянок із земель державної або комунальної власності для ведення фермерського господарства є недосконалим, тому необхідно ввести у Закон № 973 строки державної реєстрації фермерського господарства, а також визначити санкції за їх недотримання (порушення). Крім того, доцільно було б закріпити таку норму, як неможливість власників земельних ділянок, набутих для ведення фермерського господарства, впродовж 6 років від часу набуття права власності продавати або іншим способом відчужувати їх.

Література

1. Аграрне право України : підручник / за ред. О. О. Погрібного. - К. : Істина, 2007. - 448 с.
2. Титова Н. І. Аграрне законодавство України / Н. І. Титова // Право України. - 1995. - № 1. - 6-11 с.
3. Про фермерське господарство: Закон України від 19 черв. 2003 р. № 973-IV // Відомості Верховної Ради України. - 2003. - № 45. - Ст. 363.
4. Долинська М. С. Фермерські господарства України: землекористування, порядок створення, діяльність та припинення діяльності / М. С. Долинська. - Х. : Страйд, 2005. 264 с.
5. Про затвердження Положення про порядок проведення професійного відбору з питань створення фермерських господарств : наказ Міністерства аграрної політики і Міністерства праці і соціальної політики .

УДК 349.2:331.5

Лисицина О.Б.Луганський державний
університет внутрішніх
справ імені Е.О. Дідоренка**Щодо правових гарантій зайнятості та працевлаштування
звільнених працівників****Анотація**

У статті розглянуті правові та соціальні гарантії, які передбачені чинним законодавством для звільнення працівників і надані рекомендації щодо їх удосконалення.

Ключові слова: правові та соціальні гарантії, звільнені працівники, зайнятість, працевлаштування.

Анотация

В статье рассмотрены правовые и социальные гарантии, которые предусмотрены действующим законодательством для высвобождения работников, и предоставлены рекомендации по их усовершенствованию.

Ключевые слова: правовые и социальные гарантии, высвобожденные работники, занятость, трудоустройство.

Annotation

Legal and social guarantees which are foreseen a current legislation for freeing of workers and recommendations are given on their improvement are considered in the article.

Keywords: the legal and social guarantees, the liberated workers, employment, employment.

Основною метою цієї статті є нормативно-правових аналіз змістовності чинного законодавства щодо забезпечення соціально-правових гарантій працевлаштування та зайнятості звільнених працівників в умовах ринкової економіки, що є актуальною проблемою сучасності. У такому аспекті наукою трудового права ця проблема в літературі ще не розглядалася.

Сьогодні Конституція України передбачає, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [1]. Стаття 49⁴ Кодексу законів про працю України [2]

розкриває сутність наведених конституційних положень та конкретизує, що зайнятість є суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини на підставах, передбачених цим Кодексом, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [3], який визначає правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії держави у реалізації громадянами права на працю. Основними з таких гарантій є добровільність праці, вибір або зміна професії та виду діяльності; захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи; безкоштовні консультації у підборі належної роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб, усіма доступними засобами, включаючи професійну орієнтацію і перепідготовку; компенсацію матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу до іншої місцевості; виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях, у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством; безоплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; виплату безробітним в установленому порядку матеріальної допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю членам сім'ї, які перебувають на їх утриманні, та інших видів допомоги; зарахування періоду перепідготовки та навчання новим професіям, участі в оплачуваних громадських роботах, одержання допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю до стажу роботи, а також до безперервного трудового стажу; надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам навчальних закладів держави, раніше представлених підприємствами, установами, організаціями та інше. Стаття 26 Закону України «Про зайнятість населення» встановлює особливі гарантії працівникам (за умови їх реєстрації в службі зайнятості), трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату:

- надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів працівнику не було запропоновано належної роботи;
- право на одержання допомоги по безробіттю у розмірі 100 процентів середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів, 75 процентів – протягом 90 календарних днів і 50 процентів – протягом наступних 210 календарних днів, але не вище середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної області за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати;
- збереження на новому місці роботи на весь період професійної перепідготовки з відривом від виробництва середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;
- право на достроковий вихід на пенсію за півтора роки до встановленого законом строку осіб передпенсійного віку, які мають страховий стаж для чоловіків – 25 років, для жінок – 20 років, а для осіб, які мають право на пенсію на пільгових умовах, – стаж роботи, який надає право на цей вид пенсії.

Безперечно, зазначені гарантії істотно поліпшують соціально-економічне становище вивільненого працівника. Але той факт, що вони виникають уже після припинення трудових відносин, а також наявність у працівника певного статусу – статусу безробітного, є причиною зменшення позитивного ефекту зазначених гарантій, що в подальшому позначиться на отриманні працівником менш прибуткової роботи, ніж він виконував раніше. Слід також зазначити, що положення ст. 49⁴ Кодексу законів про працю України дають підставу стверджувати, що відносини зайнятості, які регулюються Законом України «Про зайнятість населення», в окремих випадках одночасно стосуються предмета регулювання Кодексу законів про працю і відповідно трудового права. У свою чергу, в нашій державі існують й інші нормативно-правові акти, які хоч і не прямо, але в деякій мірі опосередковано впливають на ті відносини, що пов'язані із забезпеченням зайнятості населення. Прикладом таких нормативно-правових актів є Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Положення цього Закону поширюються на надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав, що здійснюються завдяки обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору

(контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільності такого страхування особами, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), а також громадянами – суб'єктами підприємницької діяльності.

Суттєва увага у політиці зі сприяння зайнятості населення в нашій державі приділяється також і на урядовому рівні. Так, згідно з Основними напрямками розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року, затвердженими Указом Президента України від 03.08.1999 р. № 958/99 [4], метою державної політики розвитку трудового потенціалу є створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо його збереження, відтворення та розвитку, спрямованих на створення умов для здійснення повної продуктивної зайнятості та запобігання масовому безробіттю.

Зазначений нормативно-правовий акт серед основних напрямків розвитку трудового потенціалу у сфері зайнятості в Україні на період до 2010 року виділяє створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення. Головним у створенні таких передумов є здійснення державного регулювання ринку праці з метою постійного розширення сфери прикладання праці і забезпечення надійного соціального захисту працюючого і непрацюючого населення шляхом:

- оцінки загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій;
- визначення і забезпечення підтримки регіональних та галузевих пріоритетів, що стимулюють процес створення нових, додаткових та збереження наявних високопродуктивних робочих місць;
- створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості за умов формування дієвого інвестиційного і фінансового механізму;
- максимальної легалізації нерегламентованої зайнятості, завдяки створенню малих підприємств аналогічного профілю діяльності за умови вжиття необхідних економічних, організаційних і законодавчих заходів;
- упровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення

(молоді, жінок, інвалідів, військовослужбовців, звільнених з військової служби тощо);

- здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у зв'язку зі зміною форм власності підприємств та впровадженням механізму їх банкрутства. Незважаючи на таке широке розповсюдження в нормах чинного законодавства відносин щодо сприяння зайнятості населення, в сучасних реаліях життя зазначена проблема постає дуже гостро. Пов'язано це, передусім, з тим, що новітні трудові відносини, що виникають між роботодавцем і працівником, залежать від таких факторів, як: розвиток підприємництва, стрімка міграція кадрів, пошук нових можливостей для здійснення господарської діяльності, орієнтація підприємства на нововведення, інновації в виробництві, можливість отримання в діяльності підприємства несприятливих наслідків (збитків) та вжиття заходів щодо їх усунення, висока відповідальність підприємств, установ і організацій за свої зобов'язання. Так, К.О. Кирсанов зазначає, що епоха інтелектуальної праці за показник благополуччя вибрала розвиток інформаційних технологій, які набагато випереджають традиційні сектори економіки [5, с. 250].

Слід відзначити, що сьогодні ще залишилися нормативно-правові акти, які регулювали зайнятість населення і були прийняті ще за радянської доби. З огляду на час прийняття вони вже не виконують ті функції, покладені на них суспільством та відображені в Конституції України, ратифікованих незалежною Україною міжнародних нормативно-правових актах.

Усе вищезазначене свідчить про необхідність удосконалення положень чинного законодавства щодо зайнятості населення та внесення цих норм у єдиний кодифікований законодавчий акт – Трудовий кодекс України, проект якого вже розглядається.

Як справедливо зазначає В.І. Прокопенко, вирішення соціальних та економічних проблем, які в сучасних умовах постають перед Україною, значною мірою залежить від того, чи буде забезпечена кожна працездатна людина роботою, мобілізовані її можливості по підвищенню активності як працівника і господаря [6, с. 178]. З цим погоджується М.Д. Бойко, який стверджує, що проблеми зайнятості та працевлаштування населення сьогодні в Україні є одними з найбільш актуальних. В Україні зберігається тенде-

нція зростання як офіційного, так і прихованого безробіття [7, с. 85].

Н.Б. Болотіна підкреслює, що проблеми забезпечення повної зайнятості в державі та боротьби з безробіттям належать до найбільш складних і таких, що важко розв'язуються. Ці проблеми мають місце у всіх державах світу, у тому числі й у розвинутих країнах із ринковою економікою [8, с. 169].

Для вирішення ситуації, яка склалася в сучасних трудових правовідносинах з приводу забезпечення зайнятості населення, доцільним є вивчення та запозичення досвіду промислово розвинутих держав, а саме проведення аналізу шляхів подолання зазначеними країнами кризи, пов'язаної зі зростанням безробіття, соціальної незахищеності вивільнених працівників, проблемами пошуку нової роботи.

Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р. № 803 – XII // Голос України. – 1991. - № 56.
4. Основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року, затверджені Указом Президента України від 03.08.1999 р. № 958/99 / Офіційний вісник України. – 1999. - № 31 (20.08.99). – ст. 1608.

УДК 343.98

Колесніков В.В.кандидат юридичних наук,
доцент Харківського економіко-
правового університету**Організація і тактичні особливості підготовчого етапу
огляду місця пожежі****Анотація**

Розглянуто тактичні та організаційні аспекти підготовчого етапу огляду місця пожежі, склад слідчо-оперативної групи, можливості використання спеціалістів, а також особливості діяльності слідчого до виїзду та після прибуття на місце події.

Ключові слова: розслідування пожеж, огляд місця пожежі, слідчо-оперативна група.

Аннотация

Рассмотрены тактические и организационные аспекты подготовительного этапа осмотра места пожара, состав следственно-оперативной группы, возможности использования специалистов, а также особенности деятельности следователя до выезда и по прибытии на место события.

Ключевые слова: расследование пожаров, осмотр места пожара, следственно-оперативная группа.

Annotation

Tactical and organizational aspects of the preparation stage of fire scene investigation, composition of the crime response team, specialist's involvement as well as particularities of an investigator's actions before after arrival at the crime scene are considered.

Key words: fire investigation, fire scene investigation, crime response team.

Огляд місця пожежі відноситься до числа початкових, невідкладних і найважливіших слідчих дій, які містять значну доказову та орієнтовну інформацію. Саме огляд надає можливість одержати найдокладнішу і достовірну інформацію про вчинений злочин, а також визначити вихідні положення розслідування і висунути загальні версії про причини виникнення пожежі.

Значення огляду місця пожежі, як зазначив Б.В. Мегорський, полягає у тому, що особисте сприйняття слідчим чи особою, що проводить дізнання, обстановки злочину, можливість безпосереднього огляду й оцінки її багатьох деталей, істотних для дослідження, не можна компенсувати найдетальнішими показаннями свідків чи іншими матеріалами справи. Під час розслідування пожеж саме з огляду місця пожежі починається робота з виявлення доказів, необхідних для визначення причини її виникнення, встановлення і викриття винних у вчиненні злочину [1, с. 228]. Огляд місця пожежі є невідкладною слідчою дією, оскільки після гасіння пожежі (а іноді й у процесі її гасіння) людьми вживаються заходи щодо вилучення певних об'єктів чи їх залишків (речей, устаткування, будівельних матеріалів тощо), чим вносяться суттєві зміни у післяпожежну обстановку. Нерідко зміни вносяться умисно з метою знищення чи приховання слідів підпалу чи злочинного порушення правил пожежної безпеки.

Дослідження обстановки місця події у справах про пожежі – найскладніші. Це зумовлено специфікою пожежі, як події, розмаїттям злочинів, які можуть супроводжуватися пожежами, а також способів і технічних засобів підпалу. У зв'язку з цим недостатня інформованість слідчих працівників, осіб, що проводять дізнання про зміст і тактику огляду місця пожежі (особливо за відсутності спеціаліста) характеризує цю найважливішу слідчу дію, як безсистемну, демонструючи її, таким чином, на низьку результативність [2, с. 108]. З огляду на ці особливості, у п. 10 наказу МВС України спільно з МНС України №943/302 від 26.08.2003 р. рекомендується проводити огляд місця пожежі слідчо-оперативною групою, до якої повинні входити слідчий, що спеціалізується на розслідуванні злочинів, пов'язаних з пожежами, інспектор ДПН, оперативні працівники карного розшуку і ДСБЕЗ, експерт-криміналіст, дільничний інспектор міліції. За необхідності до складу слідчо-оперативної групи залучаються інспектор-кінолог та працівник Державтоінспекції [3].

Аналіз матеріалів кримінальних справ про злочини, пов'язані з пожежами, показує, що якісніше дослідження місця події за такою категорією злочинів проводять слідчі та працівники органів дізнання, які спеціалізуються на розслідуванні пожеж .

Найбільш кваліфіковану допомогу у відновленні обстановки, що передувала пожежі, поданні й дослідженні версій про її

причину може надати спеціаліст пожежної справи. Використовуючи знання в галузі пожежної справи і теорії горіння, він допоможе визначити осередок пожежі і шляхи поширення вогню, зміни, що сталися в обстановці і їхнє відношення до причини пожежі, роз'яснити механізм утворення слідів і методи їх виявлення, перевірити дотримання правил пожежної безпеки, справність засобів виявлення і гасіння пожежі. Він надасть допомогу у виявленні умов і обставин, що сприяли виникненню і розвитку пожежі, у використанні спеціальної термінології при описуванні обстановки в протоколі огляду.

Так склалося, що під час розслідування пожеж як спеціаліста пожежної справи найчастіше залучають інспектора Державного пожежного нагляду, який здійснює контроль за певним об'єктом чи територією. Така практика не завжди дає позитивні наслідки, оскільки особливості огляду місця пожежі визначаються характером явища пожежі, як руйнівного процесу, розшифровка наслідків якої вимагає конкретних спеціальних знань. У зв'язку з цим виявляється справедливим зауваження Б.В. Мегорського про те, що ні загальний досвід роботи на тій чи іншій ділянці пожежної охорони, ні найвища пожежно-технічна підготовка не можуть бути достатніми (для участі в огляді місця пожежі – В.К.). Необхідним є спеціальний досвід і підготовка, а також знання конкретних закономірностей горіння на пожежах за певних умов [1, с. 229]. Крім того, ми погоджуємося з думкою А.В. Мішина про те, що районний інспектор Держпожнагляду є представником органу дізнання і має процесуальні повноваження на самостійне проведення огляду [4, с. 70]. Тому до огляду в якості спеціалістів доцільно залучати не інспекторів ДПН, а співробітників дослідно-випробувальних лабораторій, у яких на озброєнні є відповідні технічні засоби і які володіють відповідними методиками визначення осередку пожежі, встановлення причини її виникнення.

Однією з умов, що забезпечує швидке і якісне розслідування злочинів, пов'язаних з пожежами, є якісне проведення огляду місця пожежі в поєднанні з оперативно-розшуковими заходами. Співробітник карного розшуку, який бере участь в огляді місця події, надасть допомогу у виявленні очевидців пожежі й осіб, які можуть повідомити що-небудь про подію, яка сталася, ознайомленні з обставинами виникнення горіння, спостереженні за поведінкою осіб, які перебувають на місці події; сприятиме в організації і проведен-

ні оперативно-розшукових заходів щодо встановлення і затримання підозрюваних, установленні осіб, загиблих на пожежі, і причетності до конкретної події осіб, що вчинювали злочини в минулому. У процесі своєї діяльності він повинен інформувати слідчого про хід і результати оперативно-розшукових заходів.

Дільничний інспектор міліції допоможе організувати охорону місця події, зібрати інформацію про осіб, що мають оперативний інтерес, посприє в запрошенні понятих. У разі необхідності разом з оперуповноваженим карного розшуку з метою виявлення обставин, які мають значення для справи, дільничний інспектор оглядає прилеглу територію, виконує інші доручення слідчого.

Співробітник експертно-криміналістичного підрозділу допоможе слідчому виявити, зафіксувати і вилучити відбитки та предмети, які мають доказове значення, у межах своєї компетенції висловить припущення про походження тих чи інших відбитків, можливості їх використання для розкриття і розслідування злочину, допоможе правильніше застосувати техніко-криміналістичні засоби.

При пожежах на об'єктах зі зберіганням товарно-матеріальних цінностей до огляду місця події доцільно залучати співробітника ДСБЕЗ. Він допоможе забезпечити збереження бухгалтерських документів; зібрати інформацію, що характеризує діяльність підприємства і матеріально-відповідальних осіб, встановити їхні зв'язки, місцеперебування напередодні пожежі; організувати спостереження за присутніми на пожежі матеріально-відповідальними особами; виявити і вилучити їхні чернетки; організувати інвентаризацію вцілілих матеріальних цінностей, документальну ревізію.

Перелік типових дій учасників слідчо-оперативних груп при розкритті та розслідуванні злочинів, пов'язаних з пожежами, передбачає, що у випадку залучення до участі в огляді місця пожежі інспектора-кінолога, він веде пошук різних предметів і відбитків, де можна застосувати розшукового собаку, бере участь в обстеженні місць можливого перебування підозрюваних, сповіщає учасників слідчо-оперативної групи про виявлені сліди [3, додаток 1].

За наявності людських жертв до участі в огляді місця пожежі необхідно залучити судово-медичного експерта. Він надасть допомогу при огляді трупа, вкаже на ознаки, що свідчать про прижиттєвий чи посмертний вплив небезпечних факторів пожежі на

тіло загиблого, про природу походження тих чи інших тілесних ушкоджень.

Різноманіття і латентний характер криміналістичної інформації вимагають певних навичок, сил і засобів при її виявленні, аналізі й оцінці, тому для проведення огляду місця пожежі необхідно залучати спеціалістів різного профілю. У цьому зв'язку погоджуємося зі справедливою думкою О.С. Григоряна про те, що виїзд на місце пожежі одного спеціаліста не може перешкоджати виїзду іншого [5, с. 42].

При загибелі тварин до огляду місця пожежі як спеціаліста доцільно залучати ветеринарного лікаря, а з урахуванням інших обставин і особливостей об'єкта, на якому сталася пожежа, – інженера-електрика, будівельника, хіміка та інших спеціалістів. З цього приводу С.А. Шейфер зазначає, що залучення спеціаліста доцільно у випадках, коли йдеться про використання навичок і знань, якими не володіє слідчий [6, с. 85]. За кордоном, наприклад, у США крім зазначених спеціалістів до розслідування злочинів, пов'язаних з пожежами, залучаються представники страхових компаній [7]. Це пояснюється тим, що у разі, коли пожежею знищено чи пошкоджено майно, яке було застраховане, страхові компанії, як правило, проводять власне розслідування для визначення винної особи, тому така співпраця цілком виправдана. Разом з тим на практиці не всім напрямкам огляду місця пожежі приділяється належна увага, тобто комплексність огляду досягається не цілком і не завжди. Результати дослідження матеріалів практики показали, що до складу слідчо-оперативних груп, що виїжджали на огляд місця пожежі, входили: слідчий – 76%; оперуповноважений КР – 24%; оперуповноважений ДСБЕЗ – 5,3%; співробітник ВПЛ ГУ(У)ПБ – 68%; пожежно-технічний експерт – 16%; інші спеціалісти – близько 8%. При цьому в 38% випадків, де в огляді не брали участі пожежно-технічні спеціалісти, причину пожежі не було встановлено, або було зроблено висновок про ймовірну причину пожежі; у 32% випадків у протоколі огляду не міститься будь-якої суттєвої інформації про ознаки осередку пожежі, напрямки поширення вогню, інші важливі факти. Тому проведення огляду без участі спеціалістів, як правило, малоефективне.

Наприклад, на території молочнотоварної ферми КСП “Восток” Жовтневого р-ну Миколаївської області в нічний час виникла пожежа, в результаті якої згоріли дві скирти соломи вагою 340 т і

дві скирти сіна вагою близько 380 т (збиток від пожежі склав понад 270 тис. гривень). Огляд місця пожежі проводився черговим слідчим РВ УМВС без створення слідчо-оперативної групи і залучення спеціалістів. Як наслідок, огляд було проведено неякісно, на місці події жодних слідів виявлено не було, протокол огляду не містив важливої інформації. Ці обставини зумовили проведення додаткового огляду. Для цього була створена слідчо-оперативна група, до якої увійшли працівники карного розшуку, експертно-криміналістичного підрозділу, залучено спеціаліста пожежної справи, представників об'єкта. При додатковому огляді на місці події було виявлено пляшку зі слідами горючої рідини, проведені оперативно-розшуковими заходами встановлено особу, підозрювану в учиненні підпалу [8].

Однією з найважливіших умов успішного розкриття і розслідування злочинів, пов'язаних з пожежами, є своєчасне прибуття слідчого на місце події та його огляд. Як зазначав М.С. Брайнін, негайне прибуття слідчого на місце пожежі і проведення невідкладних слідчих дій надає йому можливість з найбільшим успіхом орієнтуватися в обстановці події, знайти й опитати очевидців початкової стадії пожежі, виявити і зафіксувати сліди, а також відшукати й зберегти речові докази [9, с. 16].

Аналіз справ, припинених через не встановлення винних і причин виникнення пожежі, дає підставу вважати, що вирішення головних завдань слідства знаходиться в безпосередньому зв'язку з виконанням вимоги про проведення огляду місця події якнайшвидше після одержання повідомлення про подію, яка сталася. Як зазначалося раніше, відомчі нормативні акти, що регламентують взаємодію служб органів внутрішніх справ України та Державного пожежного нагляду МНС України при розслідуванні пожеж, містять вимоги, які у разі їх виконання дозволяють забезпечити прибуття на місце пожежі слідчо-оперативної групи в максимально короткий строк. Дослідження матеріалів судово-слідчої практики свідчить про те, що ці вимоги на практиці не завжди виконуються. Так, за вивченими кримінальними справами, огляд місця події проводився: в день повідомлення про пожежу – у 47,1%, через один–три дні – у 38,6%, від трьох до десяти днів – у 10,8%, пізніше десяти днів – у 3,5% справ.

Разом з тим прибуття слідчо-оперативної групи на місце пожежі є бажаним ще до закінчення її гасіння [10, с. 59], на це зве-

ртають увагу також і закордонні спеціалісти. Наприклад, у США співробітники групи дослідження пожеж починають роботу безпосередньо після ліквідації пожежі, і працюють доти, поки не буде визначено причину пожежі або встановлено всі носії матеріальної інформації, дослідження яких надасть можливість визначити причину пожежі в лабораторних умовах [11, с. 30-32].

Своєчасне прибуття на місце пожежі дозволить слідчому повніше усвідомити обстановку, яка склалася на місці події, визначити місця найбільш інтенсивного горіння, простежити за діями осіб, що перебувають на місці пожежі, виявити очевидців гасіння пожежі. Як правило, серед останніх знаходяться й очевидці її виникнення чи особи, які першими її виявили. У цьому зв'язку вважаємо справедливою думку Б.В. Мегорського про те, що спостереження, зроблені під час пожежі, зафіксовані й оформлені належним чином, надалі протягом розслідування можуть виявитися дуже важливими при з'ясуванні тих чи інших обставин. Слідчий, який спостерігав пожежу особисто, здобуває необхідне орієнтування [1, с. 110].

Друга стадія підготовчого етапу огляду починається з моменту прибуття слідчо-оперативної групи на місце події. На цій стадії вживаються заходи для надання медичної допомоги потерпілим, якщо це потрібно, забезпечення охорони місця події. Виходячи з місцевих особливостей, остаточно вирішується питання про учасників огляду, залучаються поняті. Слідчим опрацьовується вихідна інформація від обізнаних осіб, визначаються межі огляду, спосіб і послідовність його проведення.

Після прибуття на місце пожежі слідчий з метою встановлення обстановки й обставин події повинен зібрати інформацію, яка характеризує допожежну і пожежну обстановку. Для цього до початку огляду місця події слід виявити очевидців виникнення і розвитку пожежі, осіб, що першими її помітили або останніми залишили об'єкт, на якому сталася пожежа. При опитуванні цих осіб особлива увага приділяється таким питанням: ким і де вперше виявлено горіння, в який бік поширювався вогонь, кого зі сторонніх чи підозрілих осіб було помічено на об'єкті? Як зазначає Б.В. Мегорський, на пожежі такі бесіди частіше мають неофіційний характер, однак слідчий повинен намагатися з'ясувати, хто його співрозмовник, його службове становище чи інше відношення до об'єкта, на якому відбулася пожежа, і подій, пов'язаних з

цією пожежею. Це допоможе правильніше оцінити ступінь об'єктивності і вірогідності здобутих даних. Під час пожежі очевидці не завжди замислюються про наслідки висловлених ними міркувань і повідомлених відомостей для своїх знайомих, родичів, колег по службі і для себе особисто. У цьому розумінні свіжі враження очевидців – це велика цінність [1, с. 125].

На цьому етапі основне завдання у тому, щоб одержати від очевидців загальне уявлення про обстановку на місці пожежі, зорієнтуватися, де і як були розташовані ті чи інші предмети до пожежі та з'ясувати в опитуваних осіб, звідки починалося поширення вогню, чи відчували вони специфічні запахи тощо. У цьому зв'язку С.П. Мітрічев підкреслював, що, критично оцінюючи отримані відповіді та зіставляючи їх з обстановкою місця події, слідчий може правильніше зорієнтуватися на місці пожежі, що, безсумнівно, має для нього істотне значення [12, с. 7]. При розслідуванні пожеж велике значення має з'ясування допожежної обстановки. Як справедливо зазначає Б. В. Мегорський, встановлення й аналіз подій, що передували пожежі, мають іноді вирішальне значення для успішного розслідування пожеж. Саме ті чи інші події, які безпосередньо передували пожежі, часом і зумовлюють додаткові обставини, що у сукупності з раніше сформованими спричиняють пожежу [1, с. 104]. У процесі з'ясування допожежної обстановки необхідно встановити, насамперед: місце розташування, найменування і призначення об'єкта, на якому відбулася пожежа; пожежно-технічну характеристику, конструктивно-планувальні рішення та інші особливості об'єкта (ступінь вогнестійкості, поверховість, наявність систем опалення, вентиляції, енергопостачання тощо); особливості технологічного процесу (розміщення технологічного устаткування, характер і умови збереження речовин і матеріалів); протипожежний стан об'єкта; наявність охорони, систем виявлення і гасіння пожежі, їх працездатність. Уся ця і подібна інформація обов'язково відбита в протоколі огляду місця події. У процесі з'ясування обставин, що мали місце під час гасіння пожежі, необхідно з'ясувати місце, час і ознаки виявлення горіння, стан на момент виявлення пожежі віконних, дверних і інших прорізів (наявність, осклянілість, стан запірних пристроїв тощо); умови розвитку пожежі: колір полум'я і диму, інтенсивність горіння на окремих ділянках, послідовність, напрямок і швидкість поширення вогню; метеорологічні умови в період виникнення і гасіння пожежі (на-

прямок і швидкість вітру, наявність опадів тощо); час початку гасіння і характер вогнегасних засобів, що застосовувалися (час прибуття перших підрозділів пожежної охорони, місце подачі вогнегасних засобів тощо); характер змін, внесених в обстановку при гасінні пожежі. З'ясування таких відомостей дає можливість уявити обстановку, що склалася на момент виникнення пожежі, визначити можливих очевидців пожежі та висунути первинні версії про причину її виникнення.

Література:

УДК 349.2

Ю.В. Светлічний,
здобувач Східноукраїнського
національного університету
імені В.Даля

Щодо визначення змісту правового статусу суб'єктів трудових правовідносин

Анотація

У статті розглянуто зміст правового статусу **суб'єктів трудових правовідносин** та надана правова характеристика його елементів.

Ключові слова: трудові правовідносини, суб'єкти трудових правовідносин, правовий статус, правоздатність, дієздатність.

Аннотация

В статье рассмотрено содержание правового статуса субъектов трудовых правоотношений и дана правовая характеристика его элементов.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, субъекты трудовых правоотношений, правовой статус, правоспособность, дееспособность.

Annotation

The article deals with the intention of the legal status of the subjects of labor relationships, and the legal characteristic of its elements is given.

Keywords: labor relationships, the subjects of labor relationships, legal status, legal capacity, capacity.

Враховуючи визначення правового статусу суб'єктів трудових правовідносин, як системи закріплених у нормах трудового права та гарантованих державою прав, свобод, законних інтересів, обов'язків, а також юридичної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин, відповідно до яких працівник або роботодавець як суб'єкт права координує свою поведінку в суспільстві, наукове дослідження змісту правового статусу припускає послідовне з'ясування всіх складових елементів, які вбирає в себе юридичне значення категорії «правовий статус».

Мова йде, передусім, про сукупність покладених на суб'єктів трудових правовідносин обов'язків, наданих прав та за-

конних інтересів, нормативно визначених гарантій здійснення прав, а також їх юридичну відповідальність. Кожна з цих складових є самостійною ланкою у структурі правового статусу суб'єктів трудових правовідносин. В цьому контексті нас цікавить питання правового статусу суб'єктів трудових правовідносин взагалі, їх загальні риси, характерні для правового статусу саме суб'єктів трудових правовідносин.

Безперечним є факт, що всі елементи змісту правового статусу суб'єкта трудових правовідносин закріплені нормами трудового права. Так, найважливіші трудові права людини і громадянина та гарантії їх реалізації закріплені в Конституції України. Крім того, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Джерелами трудового права є пакти про права людини 1966 р., а також конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці, ратифіковані Україною. При цьому, зазначені конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці у вітчизняній літературі прийнято вважати Міжнародним кодексом праці [1, с. 91].

Серед законів, направлених на регулювання правового статусу суб'єктів трудових правовідносин, передусім, виділяють Кодекс законів про працю України, Закони України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р., «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р., «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. та ін. До підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють працю працівників, необхідно віднести укази і розпорядження Президента України нормативного характеру, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, акти Міністерства праці та соціальної політики України, а також нормативно-правові акти міністерств, відомств, державних комітетів тощо. Слід також зазначити, що з розвитком договірного методу регулювання праці в Україні з'явилися нові джерела норм трудового права – соціально-партнерські угоди, а роль традиційних колективних договорів набула нового змісту [2, с. 71].

Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин тісно пов'язаний з трудовою правосуб'єктністю. Трудова право-

суб'єктність – це правова категорія, що виражає здатність суб'єкта бути учасником трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин [3; с. 92]. Правосуб'єктність у трудовому праві – це основна, базова юридична властивість учасників трудових відносин [4, с. 35].

Сучасна доктрина трудового права не має однозначних підходів щодо визначення сутності та змісту категорії трудової правосуб'єктності. Так, Н. Хуторян, А. Бабаскін, І. Зуб та інші дослідники висловлюють думку, згідно з якою, щоб стати учасником трудових відносин, необхідна наявність двох факторів – правоздатності і дієздатності конкретної особи (як фізичної, так і юридичної), тобто можливості бути суб'єктами трудового права, зумовленої наявністю трудової праводієздатності, у тому числі правоздатності та дієздатності особи. [5, с. 99]. С.М. Прилипка і О.М. Ярошенко підкреслюють, що правосуб'єктність об'єднує два компоненти – правоздатність як передбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки (тобто здатність до правоволодіння) та дієздатність як передбачену нормами права здатність та юридичну можливість своїми діями набувати права та обов'язки, здійснювати та виконувати їх (тобто здатність до правореалізації) [3, с. 92].

Деякі вчені вважають, що включення до трудової правосуб'єктності виключно трудової правоздатності та дієздатності є не зовсім коректним, оскільки не може повною мірою характеризувати її специфіку, оскільки наймані працівники та роботодавці несуть специфічну юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання покладених на них обов'язків, що є невід'ємною складовою забезпечення трудової дисципліни у трудових правовідносинах. У зв'язку з цим учасники трудових відносин набувають трудової деліктоздатності. [4, с. 38]. Трудова деліктоздатність – здатність відповідати за трудові правопорушення. Усі ці три елементи виникають одночасно та в єдності називаються трудовою правосуб'єктністю. Маючи правосуб'єктність, особа може стати суб'єктом трудових правовідносин. Таким чином, трудова правосуб'єктність є необхідною передумовою для виникнення правовідносин в сфері трудового права [6, с. 74].

В юридичній літературі часто говорять, що правовідношення встановлює права та обов'язки сторін [7, с. 67, 69]. М.Г. Александров вважає, що права та обов'язки не представляють

собою щось відмінне від правовідношення, та такі, що лише ним встановлюються. Для наявності правовідношення достатньо як мінімум однієї правоздатності у однієї особи та одночасно відповідного обов'язку у іншого суб'єкта [8, с. 258].

Найбільш важливі трудові права визначені у ст. 2 Кодексу законів про працю України, згідно з якою право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Працівники мають право на відпочинок (відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня), на щорічні оплачувані відпустки, право на здорові та безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади.

Основними трудовими обов'язками працівників є: чесна та сумлінна праця, своєчасне і точне виконання розпоряджень власника або уповноваженого ним органу, дотримання трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, обачливе ставлення до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Невід'ємним доповненням елементів правового статусу суб'єктів трудового права є відповідальність в разі невиконання передбачених обов'язків. Вона надає правовому статусу визначеності і конкретності, оскільки впливає на учасників правових відносин шляхом застосування відповідних санкцій у разі невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків [5, с. 100]. Юридична відповідальність працівника за трудове правопорушення застосовується у вигляді санкції трудового права [6, с. 79].

Порушення сторонами трудових правовідносин обов'язків, передбачених в законодавстві про працю, колективних договорах і правилах внутрішнього трудового розпорядку, призводить за певних умов до юридичною відповідальності, під якою слід розуміти

заходи державного примусу, що ґрунтуються на юридичному і громадському осуді правопорушника, або встановлення щодо нього певних негативних наслідків у формі обмеження або позбавлення особистих чи майнових прав [1, с. 412].

Враховуючи специфіку правової регламентації трудових відносин і їх суб'єктного складу, розрізняють матеріальну відповідальність працівника та роботодавця та дисциплінарну відповідальність працівника.

Застосування щодо окремих несумлінних працівників заходів дисциплінарного впливу прийнято називати дисциплінарною відповідальністю. Вона має своїм спрямуванням забезпечити дотримання внутрішнього трудового розпорядку і є однією з правових форм примусу, що застосовується до несумлінних працівників за порушення трудового розпорядку та інших обов'язків [1, с. 412].

Інститут матеріальної відповідальності має свої певні специфічні ознаки та особливості, які виникають із наявністю трудових правовідносин між сторонами трудового договору і пов'язані із взаємною відповідальністю працівника і роботодавця за невиконання прийнятих ними на себе обов'язків у разі настання матеріальної шкоди, яка завдана будь-якою стороною. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору це обов'язок однієї сторони трудового договору (працівника або роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну другій стороні в результаті винного, протиправного невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків [3, с. 475].

Таким чином, специфіка змісту правового статусу суб'єктів трудових правовідносин характеризується такими чинниками, як: 1) наявністю трудової правосуб'єктності; 2) законодавчим закріпленням суб'єктивних прав і обов'язків; 3) визначенням дисциплінарної та матеріальної відповідальності у разі невиконання трудових обов'язків.

Література:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
2. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 564 с.
3. Прилипко С.М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник. – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.

4. Костюк В. Трудова правосуб'єктність як основна правова властивість суб'єктів трудового права // Підприємництво, господарство і право. - 2005. – № 8. - С. 35-39.
5. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
7. Гражданское право. Учебник. Под ред. М. М. Агаркова, Д.М. Генкина. Т.1, 1944
8. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. – М.: Проспект, 2009. – 344 с.

УДК 349.2

Савченко А.А.

кандидат юридических наук,
доцент, заведующий кафедрой
трудового, аграрного,
экологического права та
социальной защиты населения
Харьковского экономико-
правового университета

Чередниченко Н.А.

кандидат юридических наук,
старший преподаватель ХНУВС

О некоторых проблемах проекта нового Трудового кодекса Украины

Анотація

У статті надано короткий аналіз структури нового проекту Трудового Кодексу України, проведено порівняльну характеристику окремих положень і норм чинного трудового законодавства з нормами проекту Трудового Кодексу України. Виявлено окремі положення, що погіршують істотні умови праці робітника в процесі трудових правовідносин і роль профспілок у захисті законних прав та інтересів робітників.

Ключові слова: проект Трудового кодексу України, робітник, роботодавець, аналіз, трудові правовідносини, трудовий договір, колективний договір, сторони трудового договору.

Аннотация

В статье дан краткий анализ структуры нового проекта Трудового Кодекса Украины, проведена сравнительная характеристика отдельных положений и норм действующего трудового законодательства с нормами проекта Трудового Кодекса Украины. Выявлены отдельные положения, ухудшающие существенные условия труда работника в процессе трудовых правоотношений и роль профсоюзов в защите законных прав и интересов работников.

Ключевые слова: проект Трудового кодекса Украины, работник, работодатель, анализ, трудовые правоотношения, трудовой договор, коллективный договор, стороны трудового договора.

Annotation

The short-story analysis of structure of new project of Labour Code of Ukraine is given In the article, comparative description of

separate positions and norms of current labour legislation is conducted with the norms of project of Labour Code of Ukraine. Separate positions, deteriorative the substantial terms of labour of worker in the process of labour legal relationships and role of trade unions in defence of sound titles and interests of workers, are exposed.

Key words: project of the Labour code of Ukraine, worker, employer, analysis, labour legal relationships, labour contract, collective agreement, sides of labour contract.

Возвращаясь к обсуждению проекта нового Трудового кодекса Украины (далее – проект ТК Украины), хотелось бы сделать акцент, в первую очередь, на то, что основной целью его создания является систематизация и унификация действующего трудового законодательства, определение основных принципов и механизмов реализации трудовых прав и гарантий работников, создание надлежащих условий труда и обеспечение защиты интересов работников и работодателей в условиях реформирования и становления рыночной экономики с учётом опыта развитых европейских государств по вопросам труда. Надо полагать, что с принятием нового Трудового кодекса Украины закончится длительный процесс кодификации трудового законодательства Украины. В ходе анализа содержания проекта ТК Украины прослеживается попытка совершенствовать и унифицировать такие законодательные акты, как законы Украины: «Об оплате труда», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об отпусках», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» и т.д. Безусловно, с принятием нового ТК Украины утратит силу целый ряд законов и подзаконных актов, поскольку новый проект Трудового кодекса структурно состоит из 9 книг, в которых содержатся общие положения и правовые нормы, регулирующие трудовые отношения основных институтов трудового права, содержание которых в значительной степени обновлено и приведено в соответствие с современными реалиями. Кроме того, сделана попытка адаптировать основные нормы Трудового кодекса и максимально приблизить к требованиям Европейской социальной хартии и другим международным правовым актам, таким как: Общая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, конвенции и рекомендации МОТ (Международная организация труда) и др. Несмотря на это, научный анализ содер-

жания проекта ТК Украины, оставляет двоякое впечатление. С одной стороны, в новом проекте ТК Украины четко просматриваются все формальные черты, свойственные кодифицированным актам. В нём последовательно предусмотрены по главам основные институты общей и особенной частей трудового права, удачно использованы положения ранее принятых законов и подзаконных нормативных актов, содержащих трудовые правовые нормы. Более чётко рассматриваются общеустановленные права и обязанности участников трудовых отношений и условий применения труда, что будет способствовать охране трудовых прав и гарантий работников. С другой стороны, сложно будет применить отдельные нормы Трудового кодекса, поскольку они несут несколько внутренне-противоречивый характер, изложены недостаточно чётко, либо при их формулировке не в полной мере учтено содержание иных норм трудового законодательства. Возвращаясь в очередной раз к анализу содержания основных норм ТК Украины, надо сказать, что в одночасье нет возможности дать полную правовую оценку этому законопроекту. Только путём тщательного изучения отдельных его институтов можно высказаться, с точки зрения науки трудового права, об их актуальности. Например, книга 1 «Общие положения» включает основополагающие нормы для всех разделов ТК Украины, а также других нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Этот раздел состоит из четырех глав, которые определяют цели и задачи трудового законодательства, основные принципы правового регулирования трудовых и связанных с ними иных отношений. Здесь же определяется структура трудового законодательства, его действие в пространстве и во времени, основания возникновения трудовых отношений, субъекты трудовых правоотношений и правовой статус сторон этих отношений, а также регулирование процедуры трудоустройства. В этой связи можно считать уместным то, что в отличие от КЗоТ Украины, не содержащего отдельных статей о его основных началах, ограничиваясь только перечислением задач Кодекса, основных трудовых прав и обязанностей работников, новый проект ТК Украины посвящает этим вопросам отдельные статьи, в которых содержится, можно сказать, квинтэссенция всего Кодекса. Впервые в Проекте легально закреплены цели трудового законодательства, определены основные принципы реализации предусмотренных Конституцией Украины трудовых прав работников, обеспечена защита ин-

тересов работников и работодателей. (ч. 1, ст. 1). Безусловно, новые социально-экономические условия повлияли на формулировку основных задач трудового законодательства, закрепленных ч. 2 вышеупомянутой статьи – правовое регулирование трудовых отношений и создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Впервые исчерпывающе определен предмет, который регулируется трудовым правом, то есть перечислены те отношения (трудовые и иные, непосредственно связанные с ними), которые подлежат регулированию нормами трудового законодательства, а не иных отраслей, в частности, гражданского права. (ст. 2 Проекта ТК Украины). Очередным очень важным моментом, содержащимся в проекте ТК Украины, является правовое закрепление его основных принципов, которые упоминались лишь в юридической литературе, а также раскрытие содержания важнейших из них – запрещение принудительного труда, детского труда и дискриминации в сфере труда. В то время как ныне действующий КЗоТ Украины в ст. 22 прямо предписывает только запрет какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Заслуживающим внимание представляется и содержание ст. 6 Проекта Трудового кодекса Украины, устанавливающей действие законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права по кругу лиц. На основании этой статьи положения трудового законодательства распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, и являются обязательными для применения на территории всей Украины. При этом в соответствии с ч. 3 данной статьи в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства. В тоже время ч. 8 ст. 6 Проекта устанавливает, что трудовое законодательство не распространяется на условия самостоятельной деятельности физических лиц – предпринимателей, членов сельскохозяйственного общества и физических лиц, исполняющих работу на условиях гражданско-правового договора. Таким образом, исходя из содержания данной нормы, физическое лицо может выполнять

работу на основании гражданско-правового договора, не являясь при этом субъектом предпринимательской деятельности. Кстати сказать, эту возможность, предусмотренную действующим законодательством, всё чаще и чаще используют, по известным причинам, в своей практике предприниматели. Рассматривая далее содержание этой же статьи, можно сказать, что в ней содержится положение о том, что трудовое законодательство не применяется (кроме законодательства об охране труда) в случае, если физическое лицо исполняет обязанности члена наблюдательного совета акционерного общества, исполнительного органа общества, других соответствующих органов управления юридических лиц, если эти обязанности выполняются на других условиях, а не на основании трудового договора, физическое лицо исполняет обязанности по гражданскому договору, который предусматривает выполнение определенной работы в пользу другой стороны договора. Данное положение даёт возможность иностранным гражданам не получать разрешение на трудоустройство в Украине в случае, если они занимают руководящую должность в компании (например, генеральный или исполнительный директор общества), так как такие правоотношения могут быть урегулированы гражданско-правовым договором, в частности договором подряда.

Впервые в Проекте Трудового кодекса Украины (ст. 12) даётся перечень основных источников трудового права, выстраивается их значимость и первоочерёдность, а именно:

- Конституция Украины.
- Трудовой кодекс Украины.
- Законы, которые содержат нормы, регулирующие трудовые отношения.
- Акты Президента Украины.
- Постановления Кабинета министров Украины.
- Иные нормативные акты органов государственной власти, акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты.

Анализируя содержание второй книги проекта ТК Украины, можно сказать, что она полностью посвящена определению трудовых отношений как одного из основных видов общественных отношений, составляющих предмет регулирования трудового права. В ней устанавливаются основания их возникновения, а также права и обязанности сторон трудовых отношений (работника и рабо-

тодателя). КЗоТ Украины не содержал подобных положений в систематизированном виде, за исключением статьи о трудовых правах и обязанностях, а соответствующие положения находили закрепление в его отдельных главах. Новыми являются и редакции ст. 38, 39-40 проекта ТК Украины, где говорится, что основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является заключённый между ними трудовой договор, в том числе в случаях, когда его заключение predetermined совокупностью целого ряда юридических фактов (избрание, выборы на должность, избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности и др.), наличие которых в соответствующих случаях по существу обязывает работодателя заключить трудовой договор с работником. Сравнительный анализ ст. 39 проекта ТК Украины и ст. 21 КЗоТ Украины говорит о том, что новый проект ТК Украины в целом сохраняет преемственность (с некоторыми особенностями) в определении понятия, сторон и содержания трудового договора. Так, в нём не используется термин «контракт» как синоним термина «трудовой договор», в определении трудового договора на первое место ставятся обязанности работодателя, на которого дополнительно возложена ранее не предусматривавшаяся КЗоТ Украины обязанность предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а обязанность выплачивать работнику заработную плату уточнена указанием на необходимость делать это своевременно и в полном размере. Кроме того, в отличие от КЗоТ Украины, проект ТК Украины (ст. 40) предусматривает четкий перечень существенных условий трудового договора, которые обязательно должны быть указаны в его содержании. В этой части более последовательно раскрывается само понятие и содержание трудового договора, регламентируется порядок и условия его заключения, изменения и прекращения, а также включены статьи о признании трудового договора недействительным и о последствиях такого признания, введено понятие трудовая функция работника. Впервые проект ТК Украины (ст. 42) предусматривает классификацию трудовых договоров на типичные, которые утверждаются в случаях, предусмотренных законом, центральным органом исполнительной власти по вопросам труда, положения которых являются обязательными, если другое не предусмотрено законом, и образцовые, которые утверждаются органом исполнительной власти по вопросам труда и имеют рекомендательный ха-

рактер. Здесь же в Проекте ТК Украины (ст. 58) более чётко представлено установление перечня документов, предъявляемых работодателю при заключении трудового договора лицом, поступающим на работу, который может быть расширен в отдельных случаях с учётом специфики работы, но лишь самим ТК либо иными нормативными актами Украины, и прохождение обязательного медицинского осмотра будущих работников за счёт работодателя при принятии на работу. Значительные изменения предусматриваются и ст. 49 Проекта ТК Украины, где изложены нормы о результатах испытания при приёме на работу. Так при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, лишь предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Очень интересно содержание ч. 2 ст. 13 Проекта ТК, согласно которой трудовые отношения могут регулироваться нормативными актами работодателя. При этом принимать распоряжения, приказы и решения работодатель вправе самостоятельно. В случаях, предусмотренных законом, коллективными договорами и соглашениями, такие акты принимаются работодателем, учитывая предложения и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В этом случае представляются несколько ущемленными права профсоюзов в процессе защиты прав и законных интересов работников.

В Проекте ТК Украины в значительной степени подлежат изменению основания прекращения трудового договора. Прежде всего, отметим, что содержащийся в гл. 6 кн. 2 Проекта перечень оснований прекращения трудового договора во многом отличается от перечня оснований прекращения трудовых отношений, закреплённых ранее в ст.ст. 36-41 КЗОТ Украины. В частности, увеличилось количество таких оснований, а некоторые из них в той же редакции или в несколько изменённом виде вошли в Проект Трудового Кодекса Украины. Так, например, ст. 108 проекта даёт право работодателю расторгнуть трудовой договор на основании отсутствия сотрудника на работе и информации о причине такого отсутствия более 4 месяцев. Для сравнения следует отметить, что в новом ТК Российской Федерации такая норма отсутствует вообще, а в ТК республики Казахстан право работодателя возникает при от-

сутствии сотрудника на работе более 3 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности. Также проект ТК Украины содержит основания для прекращения трудовых отношений по инициативе третьих лиц, а именно: расторжение трудового договора по требованию родителей несовершеннолетнего работника или лиц, их замещающих; с руководителем юридического лица – по требованию государственной инспекции труда.

Согласно действующему КЗОТ Украины (ст. 44) при увольнении работника по сокращению штата ему выплачивается выходное пособие в размере средней месячной заработной платы. Новый проект ТК Украины дифференцирует выплату выходного пособия в зависимости от стажа работы, и размер этого пособия может достичь трех должностных окладов. Кроме того, предусмотрена выплата выходного пособия, когда работник увольняется по причине длительной болезни. Завершая разговор о содержании второй книги проекта ТК Украины, необходимо сказать и о закреплении в нем новых положений (несомненно, требующих самостоятельного обзора и исследования), регламентирующих аттестацию сотрудников. С целью проверки профессионального уровня и квалификации работников, их соответствия занимаемой должности, работодатель, если это предусмотрено законом, может проводить периодическую аттестацию работников с соблюдением норм ТК Украины. Аттестация проводится не чаще, чем раз в 3 года. Ст.73 ТК Украины определяет перечень сотрудников, которые не подлежат аттестации.

Одно из новшеств проекта ТК Украины закрепляет за работодателем право контролировать выполнение сотрудниками своих трудовых обязанностей с использованием технических средств, если это обусловлено особенностями производства. С одной стороны, уровень технических средств и средств производства, использование современных технологий производства порождают необходимость использования таких форм контроля со стороны работодателя, с другой стороны, несколько ущемляет права и свободы работника, гарантированные Конституцией Украины. При этом данная норма четко не определяет, при каких именно «особенностях производства» работодатель имеет право применять такие средства. Тем самым законодатель предоставляет возможность работодателю неоднозначной трактовки этой нормы и ее злоупотреблениям на практике. На основании статьи 28 проекта

ТК України, роботодавець зобов'язаний бути повідомляти працівника об використанні технічних засобів в процесі такого контролю і не допускати дій, які принижують гідність і цінність працівника. Однак стверджувати, що проект ТК України захищає інтереси тільки роботодавців, некоректно, так як даний законопроект містить нові норми, які захищають інтереси і права працівника, а також передбачає розширення прав працівників в порівнянні з діючим трудовим законодавством України. Наприклад, стаття 97 проекту ТК України забороняє роботодавцю примусити працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі шляхом застосування насильства, загрози, введення в оману або іншим способом. Але механізм контролю не передбачено, що в подальшому ускладнить застосування вказаної норми на практиці.

В проекті ТК України ст. 120 більш чітко передбачено можливість працівникам захистити себе від незаконного звільнення шляхом надання доводів щодо рівня його кваліфікації, продуктивності праці, чесного ставлення до виконання трудових обов'язків, справедливості своїх дій або байдужості, надати пояснення по відношенню до порушень або невідповідного виконання трудових обов'язків. В той же час ми розуміємо, що ця норма має чисте декларативне значення. Далі, згідно діючого КЗОТу, надзвичайні роботи можуть виконуватися тільки з дозволу виборного органу первинної профсоюзної організації (профсоюзного представника). Привлечення працівників до надзвичайних робіт згідно проекту ТК України можливо тільки за письмовою згодою працівника і з обов'язковим попереднім повідомленням виборного органу первинної профсоюзної організації. Як бачимо, існує суттєва різниця в редакції цієї норми, що безсумнівно знижує роль профсоюзів в захисті прав і законних інтересів працівника.

Третя книга проекту ТК України «Умови праці» містить положення, що регулюють умови праці, і складається з 9 глав. Це свідчить про деталізацію і вдосконалення механізму правового регулювання даного питання. Однак, незважаючи на таку кількість глав і норм, що регулюють питання об умови праці, зміст цієї книги викликав неоднозначну і суперечливу реакцію всіх учасників трудових відносин.

Прежде всего, говоря об условиях труда, следует начать с новых положений, которые в целом, с одной стороны, обеспечивают повышение уровня соответствующих гарантий, с другой стороны, положения некоторых норм ограничивают права и гарантии работников, предусмотренные Конституцией Украины. Положительным нововведением проекта ТК Украины следует считать предоставление женщине трехдневного оплачиваемого отпуска для медицинского обследования в случае взятия ее на учет по беременности, что предусмотрено ст. 193 проекта ТК Украины, а также возмещение работнику расходов, связанных с отпуском его из ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 187). Далее, в соответствии со ст. 169 проекта ТК Украины, работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о предоставлении работнику отпуска, основанием для которого является письменное заявление работника. В случае, если приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска не издан, работник не имеет права по собственному усмотрению определять день начала отпуска. Таким образом, несмотря на согласованный работодателем и работником график отпусков и поданное последним письменное заявление о предоставлении отпуска в сроки, указанные в графике, работодатель может такими действиями ограничить конституционное право работника на отдых. В ст. 131 проекта ТК Украины говорится о том, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Данное положение не противоречит норме действующего КЗОТ, однако согласно части первой ст. 139 проекта ТК Украины, работодатель, при отсутствии Коллективного договора на предприятии, может путем принятия нормативного акта, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, продлить продолжительность ежедневной работы до 10 часов, при условии соблюдения недельной нормы рабочего времени, определенной законом. Такое положение не согласовывается с нормами, которые регулируют привлечение работников к сверхурочным работам, применение которых может осуществляться по определенной процедуре и с соответствующей оплатой труда. Если, согласно действующего КЗОТ Украины, доплата за работу в ночное время составляет 20% от должностного оклада, то в проекте ТК Украины эта сумма увеличивается на 10% и составляет 30%. Кроме того, сверхурочные работы для каждого работника не должны превышать более 4 часов в течение 2 дней подряд и 120

часов в год. Количество часов, превышающих установленную норму, будет оплачиваться в тройном размере. В книге третьей проекта ТК Украины также даются определения следующим понятиям: «норма труда», «компенсационные и гарантийные выплаты», введено понятие «работник с семейными обстоятельствами», вводится понятие «гибкого режима рабочего времени», который до сих пор был урегулирован на уровне рекомендаций Министерства труда и социальной политики Украины, а также предусматривается возможность определения Коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка категорий работников, которые самостоятельно планируют свое рабочее время. Предусматривается возможность привлечения работников на условиях ненормированного рабочего времени.

В книге четвертой проекта ТК Украины «Особенности регулирования трудовых отношений при участии отдельных категорий работников и работодателей» содержатся нормы, регулирующие особенности труда работников с семейными обязательствами. В соответствии со ст. 284 проекта ТК Украины к ним относятся мать, отец, опекун, попечитель, а в отдельных случаях другие члены семьи. Здесь же, в отличие от действующего КЗОТ Украины, не предусматривается право на социальный отпуск одиноких матерей (родителей) или лиц, которые усыновили ребенка. В главе второй этой же книги содержатся положения и нормы, регулирующие особенности труда несовершеннолетних лиц, которые в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетним. Ст. 294 проекта ТК Украины устанавливает обязательное условие при принятии на работу несовершеннолетнего: «несовершеннолетние лица принимаются на работу лишь после прохождения медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения ими 21 года, медицинский осмотр проходят каждый год».

В главе третьей четвертой книги трудовые отношения при участии работодателя – субъекта малого предпринимательства, который является юридическим лицом и численность работников которого не превышает 20 человек, регулируются ТК Украины с учетом особенностей, определенных в этой главе. Количество работников определяется на начало каждого календарного года, исходя из занятости на протяжении полного рабочего дня. Если в течение года количество работников превышает 20 человек, субъ-

ект малого предпринимательства сохраняет свой статус до конца календарного года.

В главе четвертой этой же книги содержатся положения, регулирующие особенности труда работников по трудовому договору с работодателем – физическим лицом. Под понятием «работодатель – физическое лицо» подразумеваются субъекты предпринимательской деятельности без создания юридического лица, которые в пределах трудовых отношений используют труд физических лиц для осуществления хозяйственной деятельности, а также другие физические лица, которые для удовлетворения личных нужд и ведения домашнего хозяйства используют труд физических лиц на основании трудового договора.

Главой пятой этой же книги проекта ТК Украины регулируются особенности трудовых отношений членов производственных кооперативов, регламентируется порядок установления трудовых отношений при участии членов производственных кооперативов, а также в ней содержится процедура заключения трудового договора членов производственного кооператива

В книге пятой проекта ТК Украины предусмотрено новшество в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, что является важным звеном в сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Кроме того, в соответствии с законом Украины «О занятости населения» от 01.03.1991 № 803-ХІІ государство гарантирует предоставление следующих профессиональных услуг: профессиональная подготовка или переподготовка, повышение квалификации и профориентация.

В книге шестой «Коллективные трудовые отношения» проекта ТК Украины регулируется вопрос заключения Коллективных договоров и соглашений. Предусматривается обязательность коллективных переговоров лишь в случае наличия инициативы одной из сторон трудовых отношений относительно заключения Коллективного договора, соглашения. Предусматривается обязательность продолжения действия Коллективного договора, соглашения и заключение ежегодно нового договора, соглашения, независимо от инициативы сторон не позднее 1 февраля текущего года. В этом случае просматривается противоречие принципам добровольности ведения переговоров в процессе заключения коллективных трудовых договоров, задекларированных в «Конвенции о со-

действию коллективным переговорам» № 154, а также «Рекомендациям относительно консультаций и сотрудничества между работодателями и работниками на уровне предприятия» № 94, принятым Международной организацией труда. Часть первая ст. 154 проекта ТК Украины изменяет характеристику содержания Коллективного договора и сужает круг обязательств сторон, которые должны быть представлены в Коллективном договоре.

В книге седьмой проекта ТК Украины «Надзор и контроль соблюдения Трудового законодательства» содержатся нормы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, который осуществляется Центральными органами исполнительной власти в соответствии с их полномочиями, профсоюзами и их объединениями, организациями работодателей и их объединениями в пределах и в порядке, определенных законом. В этой же книге содержится перечень органов государственного надзора за соблюдением трудового законодательства. Также, статьей 393 проекта ТК Украины, предусмотрено разграничение функций государственного надзора и контроля, предусмотрен общественный контроль за соблюдением трудового законодательства. Отдельно второй главой определены задания и функции государственной инспекции труда, права и обязательства государственных инспекторов труда.

В книге восьмой проекта ТК Украины «Ответственность сторон трудовых отношений» предусматривается разделение ответственности на дисциплинарную и материальную. Кроме того, расширен перечень видов дисциплинарных взысканий, которые применяются к работникам за совершение ими дисциплинарных проступков; к существовавшим ранее выговору и увольнению добавлен такой вид, как замечание. Расширен перечень случаев, при которых работники несут материальную ответственность в полном размере. В соответствии со статьей 413 проекта ТК Украины, работник несет материальную ответственность в полном размере причиненного прямого действительного ущерба в случае, если прямой действительный имущественный ущерб причинен вследствие разглашения государственной тайны и другой защищенной законом информации. В главе второй этой же книги устанавливается ответственность работодателей за нарушение норм трудового законодательства, невыполнение ими трудового законодательства, условий коллективных договоров и соглашений, а также предусматривается привлечение их к дисциплинарной, материальной,

административной или уголовной ответственности. При этом работодатель несет ответственность перед работником при условии, если он не докажет, что ущерб причинен в результате действия непреодолимой силы.

Данной главой предусмотрена ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, за невыполнение обязанностей по предоставлению работнику материальных благ и услуг, в иных случаях, установленных Трудовым Кодексом Украины, законом либо трудовым договором. Здесь же предусматриваются обязанности работодателя возместить материальный ущерб, причиненный работнику собственными действиями либо бездействием, которые нарушают права работника в соответствии с гражданским законодательством. Также работодатель обязан возместить моральный ущерб в случае невыполнения своего обязательства уважать честь, достоинство и другие личные права работника.

Заключительная девятая книга проекта ТК Украины посвящена индивидуальным трудовым спорам. Определяется понятие «индивидуального трудового спора, стороны», которые являются участниками трудовых споров, а также указывается, что стороной спора могут выступать бывший сотрудник или лицо, которому отказали в приеме на работу, а также представители интересов сторон индивидуального трудового спора (адвокаты, представители профсоюзной организации и другие лица), органы рассмотрения трудовых споров (суды и комиссии по трудовым спорам), устанавливаются примерные процедуры по рассмотрению трудовых споров, а также содержится порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах (в частности, предусмотрена норма, освобождающая работников от уплаты судебных издержек).

Таким образом, краткий анализ отдельных положений проекта ТК Украины позволяет сделать вывод, что в целом проект ТК Украины направлен на обеспечение защиты интересов работодателей и работников в условиях рыночной экономики, создание надлежащих условий труда и отдыха, в нем кодифицированы нормы трудового права, содержащиеся в разнообразных нормативно-правовых актах. Безусловно, отдельные положения и нормы ТК Украины нуждаются в дальнейшем обсуждении и доработке.

УДК 349.2

Чистякова І.О.

здобувач Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка

Принципи правового регулювання санаторно-курортного забезпечення

Анотація

У статті розглянуті основні принципи правового регулювання санаторно-курортного забезпечення в Україні, правові та соціальні гарантії їх реалізації.

Ключові слова: принципи, санаторно-курортне забезпечення, гарантії, судовий захист.

Аннотация

В статье рассмотрены основные принципы правового регулирования санаторно-курортного обеспечения в Украине, правовые и социальные гарантии их реализации.

Ключевые слова: принципы, санаторно-курортное обеспечение, гарантии, судебная защита.

Annotation

The article deals with the main principles of legal regulation of sanatorium-and-spa support in Ukraine, legal and social guarantees for their implementation.

Keywords: Principles, sanatorium-and-spa support, guarantees, judicial relief.

В сучасних умовах розбудови громадянського суспільства і правової соціальної держави визначення принципів санаторно-курортного забезпечення надасть змогу більш ґрунтовно дослідити дане явище та надати низку пропозицій по удосконаленню законодавства в цій сфері.

Термін «принцип» походить від латинського слова *principium*, що означає основні найзагальніші вихідні положення, засоби, правила, що визначають природу і соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості [1, с. 17]. В словнику С.І. Ожегова принцип визначається як основне, вихідне положення будь-якої теорії, вчення, науки тощо [2, с. 483]. У тлумачному словнику В. Даля принцип визначається як наукова або мо-

ральна основа, правило, від якого не відступають [3, с. 431]. В тлумачному словнику української мови під принципом розуміється основне вихідне положення будь-якої наукової системи, теорії, ідеології, напрямку [4, с. 941].

Санаторно-курортне забезпечення у суспільному житті виступає у вигляді конкретних приписів, що характеризуються встановленням велінь та дозволів, які регламентують окремі сторони поведінки суб'єктів санаторно-курортного забезпечення. Для правильного з'ясування змісту і призначення цих приписів в сфері санаторно-курортного забезпечення недостатньо тільки знати зміст конкретних норм. Важливо також виявити істотні зв'язки конкретних норм в сфері санаторно-курортного забезпечення з іншими факторами суспільного розвитку, визначити головні риси їхнього змісту й основну спрямованість їхньої дії. Саме цю функцію покликані виконувати принципи санаторно-курортного забезпечення. Крім того, принципи санаторно-курортного забезпечення визначають зміст і сутність не тільки діючих, але і майбутніх правових норм. У необхідних випадках вони заповнюють прогалини національного законодавства у цій сфері, що стосуються окремих відносин в сфері санаторно-курортного забезпечення, не врегульованих правом.

Таким чином, під принципами санаторно-курортного забезпечення слід розуміти закріплені в національному законодавстві, що регулює санаторно-курортне забезпечення, вихідних положень, на яких базується весь механізм правового регулювання даного явища і які визначають основну спрямованість і найбільш істотні риси змісту правових норм у цій сфері.

До основних принципів санаторно-курортного забезпечення слід віднести: принцип законності; всезагальності права на санаторно-курортне забезпечення; фінансування санаторно-курортного забезпечення за рахунок коштів Фондів соціального страхування і бюджетів усіх рівнів; гарантованість права на санаторно-курортне забезпечення.

Принцип законності стосовно санаторно-курортного забезпечення виражається, по-перше, в дотриманні і виконанні правових норм нормативно-правових актів всіма учасниками санаторно-курортних забезпечувальних відносин, по-друге, в якісній правотворчій діяльності з приводу закріплення правових норм в сфері санаторно-курортного забезпечення.

Всезагальність права на санаторно-курортне забезпечення своїм корінням спирається на один з основних загальноправових принципів, визнаних міжнародним співтовариством – принцип всезагальності прав людини. Так, ст. 2 Загальної декларації прав людини проголошує, що кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища. Крім того, не повинно проводитися ніякого розрізнення на основі політичного, правового або міжнародного статусу країни або території, де мешкає людина, незалежно від того, чи є ця територія незалежною, підопічною, несамоврядованою або як-небудь інакше обмеженою у своєму суверенитеті.

В національному законодавстві принцип всезагальності знайшов своє закріплення в Конституції України. Так, ст. 24 Основного закону закріплює, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Дані положення Конституції України знаходять свій розвиток в інших законодавчих і підзаконних нормативно-правових актах, які регулюють санаторно-курортне забезпечення населення України. Зокрема ст. 4 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18.01.2001 р. № 2240-III містить положення, що право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, мають застраховані громадяни України, іноземці, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України. А ст. 47 даного законодавчого акту передбачено, що для забезпечення відновлення здоров'я застрахована особа та члени її сім'ї мають право на отримання санаторно-курортного лікування, оздоровлення в спеціалізованих оздоровчих закладах (у тому числі

дитячих) у межах асигнувань, установлених бюджетом Фонду на зазначені цілі, та в порядку і на умовах, визначених правлінням Фонду. Під застрахованою особою законодавець розуміє найманого працівника, а у випадках, передбачених цим Законом, також інших осіб (громадян України, іноземців, осіб без громадянства та членів їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України), на користь яких здійснюється загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням.

Отже, право на санаторно-курортне забезпечення відноситься до соціальних прав людини, а тому розповсюджується на всіх і на кожного члена суспільства, включаючи громадян України, іноземців та осіб без громадянства, що проживають в Україні, без будь-якої дискримінації. Однак всезагальність права на санаторно-курортне забезпечення не означає безумовність реалізації цього права, оскільки законодавством встановлюються певні умови, за наявності яких воно надається. До таких умов належать медичні показання, при наявності яких фізична особа може скористатися правом на санаторно-курортне забезпечення в спеціалізованих оздоровчих закладах. Таким чином, всезагальність даного права виражається в тому, що у кожного громадянина, іноземця та особи без громадянства, що проживає в Україні є можливість при наявності відповідних обставин (медичні показання) користуватись даним правом.

Гарантованість права на санаторно-курортне забезпечення сьогодні є, на нашу думку декларованим, а не реальним. Бо, як відомо, «реально тільки захищене, а не проголошене право» [5, с. 72]. Тому не менш проблематичним, ніж визначення і закріплення соціальних прав, є їх гарантованість. І.Ф. Надольний, Т.О. Мандебура, С.Д. Дзібик зазначають, що права людини, як правило, можуть бути здійсненими за наявності певних юридичних засобів, «механізмів» (наприклад, право на працю, на освіту, на соціальне забезпечення неможливо реалізувати, якщо не встановлено відповідної юридичної процедури) [6, с. 152]. Гарантування права на санаторно-курортне забезпечення пов'язано передусім з діяльністю таких органів як Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Президент

України, Конституційний Суд України, Кабінет Міністрів України та інші органи державної виконавчої влади, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування, суди, органи прокуратури, політичні партії та громадські організації. Так, Президент України, як гарант державного суверенітету, територіальної цілісності, додержання Конституції, прав і свобод людини і громадянина (ч. 2 ст. 102 Конституції України), займає особливе місце в системі державних органів України, покликаних забезпечувати реалізацію та захист прав громадян. Кабінет Міністрів України, як вищий орган у системі органів виконавчої влади, вживає заходів щодо забезпечення прав і свобод людини і громадянина, забезпечує проведення політики у сферах праці, зайнятості та соціального захисту населення.

Все вищезазначене свідчить про те, що реальним гарантом забезпечення реалізації принципів санаторно-курортного забезпечення в сучасних умовах є можливість захисту прав і свобод людини і громадянина взагалі, і права на санаторно-курортне забезпечення зокрема, в судовому порядку, згідно зі ст. 55 Конституції України. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про судоустрій України», суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує захист гарантованих Конституцією України та законами прав і свобод людини і громадянина, прав і законних інтересів юридичних осіб, інтересів суспільства і держави [7, с. 180]. Провідне місце судів серед інших органів, які здійснюють захист соціальних прав громадян, пояснюється тим, що, по-перше, суди спеціально створені для здійснення правосуддя, а для інших юрисдикційних органів захист прав громадян є одним з напрямків діяльності, по-друге, при прийнятті рішень суди самостійні та незалежні від інших гілок державної влади, по-третє, судовий процес усуває нерівність сторін і особи наділяються рівними можливостями відстоювати правомірність своєї позиції.

Література:

1. Колодій А.М. Принципи права України. - К.: Юрінком Інтер, 1998. -208 с.
2. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. - 20-е изд. стереотип. - М.: Рус. яв., 1988. – 750 с.
3. Даль В. Толковый словарь русского языка. Т. 3. - М.: Наука, 1980. -548 с.

4. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад, і голов. ред. В.Т. Бусел. - К. Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. - 1440с.
5. Васильєв А.М. О системах советского и международного права. // Советское гос. и право. - 1985. - №1. - 160 с.
6. Конституція України – основний закон суспільства, держави і громадянина в Україні: Науково-метод. рекомендації / І.Ф. Надольний, Т.О. Мандебура, С.Д. Дзибик. – К.: Інюре, 1997. – 180 с.
7. Лукашева Е.А. Правовое государство и обеспечение прав личности / Права человека в истории человечества и в современном мире. - М.: Институт государства и права АН СССР, 1989. – 147 с.

УДК 349.2. (477)

Андрюшкова О.А.
викладач кафедри цивільних
дисциплін ХЕПУ

Історико-правовий аналіз розірвання трудового договору за п.2 ст. 40 КЗПП України

Анотація:

У статті досліджено такі підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі як недостатня кваліфікація або стан здоров'я, які перешкоджають продовженню роботи. Зроблено аналіз розвитку вказаних підстав розірвання трудового договору.

Ключові слова: розірвання трудового договору, невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, недостатня кваліфікація.

Аннотация:

В статье исследованы такие основания расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа как недостаточная квалификация или состояние здоровья, препятствующих продолжению работы, проанализировано развитие указанных оснований расторжения трудового договора.

Ключевые слова: расторжение трудового договора, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, недостаточная квалификация.

Annotation:

In the article showed the termination of the employment contract at the initiative of the owner or his authorized body in case of non-compliance officer position occupied or performance of work due to inadequate training and health that hamper the continued work. The analysis of development of the indicated grounds of dissolution of labor contract is done.

Key words: termination of employment contract, employee non-compliance of the occupied position or performance of work, lack of qualification and health.

Законодавство про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, у тому числі й на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України, здебільшого формувалось до внесення істотних змін та доповнень у законодавство про працю. Саме тому, вважаю, надзвичайно актуальним нині є дослідження історичного становлення і розвитку інституту звільнення працівників з ініціативи роботодавця, і зокрема, на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи. Неможливо знайти адекватний сучасним вимогам розбудови правової держави механізм захисту працівників від незаконного звільнення чи удосконалити врешті решт діючий без дослідження його історичних витоків та узагальнення досвіду з цієї проблеми.

Слід зазначити, що питання припинення трудових правовідносин і, зокрема, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця завжди знаходилося в центрі уваги вчених правознавців. Різні аспекти правового регулювання підстав звільнення працівників досліджували такі вчені, як М.Г. Александров, М.Й. Бару, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, І.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, А.Р.Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, З.К. Симорот, О.В. Смирнов, Б.С. Стичинський, О.В. Ярхо та ін.

Кожний роботодавець зацікавлений у довготривалій роботі працівника на підприємстві, але в той же час роботодавець має право припинити трудовий договір з тим або іншим працівником, в якому підприємство не має потреби. Взаємну зацікавленість працівника та роботодавця один в одному створити не завжди вдається. Трапляється, що інтереси роботодавця і працівника щодо продовження трудових відносин не співпадають. На відміну від працівника, як правило, вільного у вирішенні питання про припинення договору за власною ініціативою, роботодавець може розірвати договір тільки за підстав, встановлених чинним законодавством.

Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця визначені в законі. Основоположним принципом інституту звільнення з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав, передбачених чинним законодавством: це основні підстави (ст. 40 КЗпП України) та додаткові (ст. 41 КЗпП України). Загальними

вважають такі підстави, що поширюються на всіх працівників підприємств, незалежно від форм власності і галузі народного господарства. Додаткові підстави розірвання трудового договору застосовуються при звільненні окремих категорій працівників [12].

Вважаю необхідним звернути увагу на три етапи становлення інституту припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця і дослідити зміст підстави розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП.

Перший етап становлення і вдосконалення законодавства про припинення трудових правовідносин, пов'язаний з прийняттям Кодексу законів про працю РРФСР 1918 року [2, с. 458-459] і завершується першою кодифікацією трудового законодавства Української СРР. Підстави звільнення працівника були закріплені в статті 46 Кодексу законів про працю РРФСР 1918 року. Такими підставами були:

- а) повна або часткова ліквідація підприємства, установи чи господарства, а також скасування окремих обов'язків чи робіт;
- б) зупинення робіт на строк більше одного місяця;
- в) закінчення строку чи виконання роботи, якщо вона носила тимчасовий характер;
- г) явна непридатність працівника до роботи за наявності спеціальної постанови органів управління підприємством та згоди відповідної профспілкової організації;
- д) за бажанням працівника.

Працівник вправі був оскаржити постанову органів управління підприємством при звільненні з підстав, передбачених у пп. а, б, г статті 46 КЗпП РРФСР 1918 року до місцевого відділу праці. Рішення місцевого відділу праці зацікавлена сторона вправі була оскаржити до обласного відділу праці, постановою якого була остаточною і оскарженню не підлягала.

Другий етап становлення й удосконалення українського законодавства розпочинається від моменту прийняття Кодексу законів про працю УСРР 1922 року, затвердженого Постановою Всеукраїнського Центрального Виконавчого Комітету (ВУЦВК) від 2 грудня 1922 року [3, ст. 751] і завершується 1970 роком, тобто до проведення другої кодифікації трудового законодавства. У статті 1 Кодексу законів про працю 1922 р. (КЗпП 1922 р.) було зазначено, що "постанови Кодексу законів про працю поширюються на всіх осіб, які працюють за наймом, у тому числі і вдома (квартирників),

і обов'язкові для всіх підприємств, установ та господарств (державних, не виключаючи військових, громадських і приватних, в тому числі й тих, що роздають роботу додому), а також на осіб, що застосовують найману працю за плату".

Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи наймача містилися у статті 47 КЗпП 1922 року. Наймач вправі був звільнити працівника:

а) у разі повної або часткової ліквідації підприємства, установи чи господарства, а також у разі скорочення штатів;

б) внаслідок зупинення робіт на строк більше одного місяця з причин виробничого характеру;

в) у випадку виявлення непридатності працівника виконувати роботу;

г) у випадку систематичного невиконання працівником, без поважних причин, обов'язків, покладених на нього договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку;

д) внаслідок вчинення найнятим злочину, безпосередньо пов'язаного з його роботою і встановленого судовим вироком, який набув законної сили, а також при перебуванні працівника під вартою більше двох місяців;

е) у разі нез'явлення на роботі більше трьох днів підряд або в цілому більше шести днів в місяць без поважних причин;

ж) у разі відсутності працівника на роботі через тимчасову втрату працездатності після закінчення двох місяців з дня такої втрати, а в разі тимчасової втрати працездатності після вагітності і пологів – після закінчення двох місяців понад встановленого чотирьохмісячного строку.

Однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи наймача, що закріплена в КЗпП 1922 року, була виявлена непридатність працівника виконувати роботу, яка покладена на нього трудовими обов'язками. М.Г. Александров справедливо підмітив, що непридатність працівника виконувати роботу в контексті пункту "в" статті 47 КЗпП необхідно розуміти як наявність таких обставин, що взагалі або в даний момент не могли бути критерієм для визнання провини працівника [6, с. 211]. З цієї підстави наймач вправі був звільнити працівника у випадку повної або часткової втрати ним працездатності і неможливості виконувати роботу, що підтверджувалося медичним висновком. У правовій літературі зазначалося, що сам факт часткової втрати працездатності не міг бу-

ти підставою для звільнення працівника у зв'язку з непридатністю [7, с. 13].

За непридатністю підлягали також звільненню працівники, які були позбавлені права виконувати певну роботу, якщо за законом виконання її допускалося після одержання в установленому порядку спеціальних прав (шофери, водії електротранспорту). Цікавою, на мій погляд, була позиція Л.П. Коняхіна, який стверджував, що звільнення шоферів не є правильним за пунктом "в" ст. 47 КЗпП УСРР, оскільки позбавлення права управління транспортним засобом безпосередньо пов'язане з винними діями працівника, в той час досліджувана підстава передбачає можливість звільнення в разі відсутності його провини [8, с. 28]. Автор запропонував передбачити в законодавстві позбавлення права управління транспортним засобом як самостійну підставу звільнення, без виплати вихідної допомоги. Інші науковці пропонували диференціювати звільнення за непридатністю залежно від провини працівника і в статті, яка передбачатиме цю підставу звільнення вказати три пункти: відсутність достатньої працездатності чи кваліфікації; вчинення аморальних проступків, які несумісні із займаною посадою; позбавлення права управління транспортом та встановити різні правові наслідки залежно від конкретної причини непридатності (невиплата вихідної допомоги, попередження про наступне звільнення) [5, с. 87].

Третій етап розвитку законодавства про розірвання трудових правовідносин зумовлений прийняттям 15 липня 1970 року Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю, що були введені в дію 1 січня 1971 року [9, ст. 265], та Кодексу законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року, який був введений з 1 червня 1972 року [1, ст. 375]. Новий Кодекс у цілому відтворив структуру Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю, проте його норми стали конкретнішими, змістовнішими та дещо краще захищали працівників від можливого незаконного звільнення. Підґрунтям такого твердження може слугувати порівняльний аналіз статей 17 Основ та 40 КЗпП УРСР. Обидві статті визначають підстави розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації та схожі за змістом. Відмінність полягає лише у тому, що ст. 40 КЗпП УРСР містить норму, яка була відсутня в Основах і забороняє такі звільнення в період тимчасової непрацездатності працівника (за винятком пункту 5 цієї ж статті) та перебу-

вання його у відпустці. У КЗпП УРСР 1971 року було зазначено, що адміністрація вправі розірвати з власної ініціативи трудовий договір з працівником незалежно від того, на який строк його було укладено. Такими підставами, передбаченими статтею 40 КЗпП УРСР, у той період були:

1) ліквідація підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкождали продовженню даної роботи;

3) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогул без поважних причин (в тому числі поява на роботі в нетверезому стані);

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством Союзу РСР не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. При звільненні з підстав, передбачених пунктами 1, 2, і 6 ст. 40 КЗпП УРСР роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику іншу роботу [1, ст. 375].

Зі змісту проаналізованої статті вбачається, що перелік зазначених підстав поширюється на всіх працівників і є вичерпним. Як зазначив М.Г. Александров, термін "лише" забороняє звільнення працівників з будь-яких інших додаткових загальних підстав [10, с. 269]. Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності може бути розірваний роботодавцем у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці [11].

У разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця законодавство зобов'язує роботодавця довести фактичне існування визначених у законодавстві підстав звільнення працівника. Тобто, роботодавець має забезпечити обґрунтованість звільнення.

Як слушно зауважив О.І. Процевський, невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі має бути обумовлена: по-перше, недостатньою кваліфікацією як самостійною підставою розірвання трудового договору; по-друге, станом здоров'я як другою підставою звільнення з роботи; по-третє, скасуванням допуску до державної таємниці. Перша і друга підстави мають свідчити про те, що вони перешкоджають працівникові продовжувати роботу, яка була обумовлена при укладенні трудового договору. Щодо третьої підстави, то вона застосовується лише тоді, коли виконання покладених на працівника обов'язків потребує доступу до державної таємниці. Сьогодні за чинним законодавством оцінку недостатньої кваліфікації визначають кваліфікаційна або атестаційна комісії. Рішення ж про невідповідність працівника виконуваній роботі або займаній посаді та про правові наслідки цієї невідповідності на підставі висновку відповідної комісії приймає роботодавець[4; с. 17].

Розглядаючи підставу розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП України у перспективі, зауважу, що у проекті Трудового Кодексу України вказана підстава сформульована більш детально. По-перше, у ст. 105 Проекту вказано, що «трудоий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за умови попередження про це працівника не пізніше ніж за місяць, якщо виявлена невідповідність є наслідком стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним висновком або недостатньою кваліфікацією працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами». По-друге, окремо виділена можливість розірвання трудового договору у разі «втрати працівником права на керування транспортними засобами або інших дозволів, необхідних для виконання обумовленої трудовим договором роботи». По-третє, ст.ст. 72-75 Проекту закріплюють порядок проведення атестації працівників з метою перевірки професійного рівня та кваліфікації працівників, їх відповідності займаній посаді[13].

Література

1. Кодекс законів про працю Української РСР // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Кодекс законов о труде // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905.
3. Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.
4. Процевський О.І. Особливості застосування п. 2 ст. 40 КЗпП України / О.І. Процевський // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди «Право». – 2010. – Випуск № 14. – 16-20 с.
5. Голованова Е.А. Прекращение трудового договора. – М.: Юрид. лит., 1966. – 160 с.
6. Советское трудовое право: учебник / Под ред. Александрова Н.Г. – М.: Юрид. лит., 1963. – 414 с.
7. Карпинский С.К. Снегирева И.О. Трудовые споры рабочих и служащих // Научный комментарий судебной практики по гражданским делам. – М.: Госюриздат., 1961. – 13 с.
8. Коняхин Л.Г. Увольнение шоферов, лишенных водительских прав. – М.: Вестник Московского ун-та. – Серия X, Право. – 1965 г. – № 1. – 36 с.
9. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.
10. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова, учебник. – М.: Юрид. лит., 1972. – 576 с.
11. <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-in/laws/main.cgi?page=2&nreg=322-08>.
12. Іоннікова І.А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05/ Інститут держави і права ім. В.М. Корецького Національної академії наук України. – Київ, 2004. – 212 с.
13. http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1pf3511=30947.

ЕКОНОМІКА

УДК 658.012.12

Андреев В.Г.,
к.е.н., доцент, зав. каф. «Облік і аудит» ХЕПУ
Свічкарь О.В.,
інженер УкрДАЗТ

Факторний аналіз економічних показників на основі індексної системи

Анотація

У статті проаналізовано і показано взаємозв'язок аналітичних методів економічного аналізу детермінованих факторних моделей з індексним статистичним способом, який є основою розрахунків найбільш поширеного способу факторного аналізу – способу ланцюгових підстановок. Визначено розрахункові формули і показано на прикладі використання індивідуальних індексів факторної індексної системи. Презентовано основні висновки і пропозиції.

Ключеві слова: аналіз, фактор, результат, модель, індекс, система індексів, способи аналізу, індекси загальні і індивідуальні.

Аннотация:

В статье проанализировано и показано взаимосвязь аналитических методов экономического анализа, детерминированных факторных моделей, индексным статистическим способом, который является основой расчётов наиболее распространённого способа факторного анализа – способ цепных подстановок. Определены расчётные формулы и показаны на примере использования индивидуальных индексов факторной индексной системы.

Предоставлены основные выводы и предложения.

Ключевые слова: анализ, фактор, результат, модель, индекс, система индексов, способы анализа, индексы общие и индивидуальные.

Annotation:

In the article analyzed and intercommunication of analytic methods of economic analysis is rotined, determined of factor models, indexes by a statistical method which is basis of calculations of the most

widespread method of factor analysis is a method of chain substitutions. Calculation formulas is certain and rotined on the example of the use of individual indexes of the factor index system. Basic conclusions and suggestions are given.

Keywords: analysis, factor, result, model, index, system of indexes, methods of analysis, indexes general and individual.

Метою дослідження є необхідність обґрунтування взаємозв'язку основних способів факторного економічного аналізу з індексною статистичною системою як основою аналітичної роботи.

В економічному аналізі одне із методологічних питань – це визначення впливу окремих факторів на приріст результативних показників [1, с.40].

У детермінованому аналізі, тобто факторному аналізі результативних показників (y), у залежності від факторів (x), які мають функціональний характер застосують такі методи [1, с.40-59]: ланцюгових підстановок абсолютних різниць, інтегральний та інші. Найбільш універсальний з них – метод ланцюгових підстановок. Його застосують в усіх типах детермінованих факторних моделей: адитивних, мультиплікативних, кратних і змішаних [1, с.59].

Спосіб ланцюгових підстановок дозволяє визначити вплив окремих факторів математичної моделі на зміну величини результативного показника (y) розрахунком умовних величин цього показника з урахуванням його базових і звітних значень (y_0, y_1). Умовні значення отримують поступово заміною базових значень факторів на звітні або поточні. Для мультиплікативної моделі $y = a * b * c * d$ ці підстановки набувають такого вигляду – розрахункові значення результативного показника:

$$y_0 = a_0 * b_0 * c_0 * d_0 \text{ – базисне значення,} \quad (1)$$

$$y_1^{JM} = a_1 * b_0 * c_0 * d_0 \text{ – умовне значення,} \quad (2)$$

$$y_2^{JM} = a_1 * b_1 * c_0 * d_0 \text{ – друге умовне значення,} \quad (3)$$

$$y_3^{JM} = a_1 * b_1 * c_1 * d_0 \text{ – третє умовне значення,} \quad (4)$$

$$y_1 = a_1 * b_1 * c_1 * d_1 \text{ – звітне значення,} \quad (5)$$

де a_0, b_0, c_0, d_0 – базисні значення відповідних показників - факторів (планові нормативні, значення попередніх періодів;

a_1, b_1, c_1, d_1 – звітні значення тих же показників факторів.

З формул (1) - (5) очевидно, *що при розрахунках методом ланцюгових підстановок їх кількість на одиницю більше кількості співмножників досліджуваної моделі, а кількість умовних значень на одиницю менше кількості співмножників.*

Загальну зміну результативного показника y в залежності від всіх факторів співмножників визначають за формулою:

$$\Delta y = y_1 - y_0 \cdot (6)$$

У тому числі за рахунок:

$$\text{фактору } a - \Delta y_a = y_1^{yM} - y_0; \quad (7)$$

$$\text{фактору } b - \Delta y_b = y_2^{yM} - y_1^{yM}; \quad (8)$$

$$\text{фактору } c - \Delta y_c = y_3^{yM} - y_2^{yM}; \quad (9)$$

$$\text{фактору } d - \Delta y_d = y_1 - y_3^{yM}. \quad (10)$$

Між значеннями, отриманими за формулами (6-10) обов'язково виконується наступна рівність:

$$\Delta y = \Delta y_a + \Delta y_b + \Delta y_c + \Delta y_d. \quad (11)$$

При розрахунках за формулами (1-5) дотримуються такої послідовності розрахунків: передусім ураховується зміна кількісних показників, потім якісних з урахуванням їх рівня підпорядкованості. Це потребує систематизації факторів та їх запису у розрахунковій формулі у відповідній послідовності [1, с.42]. Деякі автори [2, с.59] рекомендують в першу чергу замінювати кількісні показники, далі структурні і останню чергу якісні відповідної підпорядкованості.

Слід зазначити, що в навчальній та науковій літературі немає обґрунтування методу ланцюгових підстановок. Однак вивчення цього питання дає змогу стверджувати, що він є результатом використання індивідуальних індексів або відносних величин (коефіцієнтів, відсотків) [3, с.87-90].

Загальні та індивідуальні індекси [3, с.245-252] подають порівняльну характеристику окремих елементів складного явища або елементів складної розрахункової формули.

Індивідуальні індекси – коефіцієнти (i_i) розраховують за формулою:

$$i_i = p_1/p_0, (12)$$

де p_1, p_0 – звітне і базисне значення відповідного показника або співмножника математичної моделі.

Для розглянутої чотирьох факторної моделі індивідуальні індекси розраховуються наступним чином:

Таблиця 1. Розрахунок індивідуальних індексів величин математичної моделі

Показник моделі $y = a * v * c * d$	Значення показника		Індивідуальний індекс показника
	базисне	звітне	
a	a_0	a_1	$i_a = a_1/a_0$
v	v_0	v_1	$i_v = v_1/v_0$
c	c_0	c_1	$i_c = c_1/c_0$
d	d_0	d_1	$i_d = d_1/d_0$
y	y_0	y_1	$i_y = y_1/y_0$

Порівнюючи звітне і базисне значення результативного показника, визначається його індивідуальний індекс:

$$i_y = y_1/y_0. (13)$$

Його можна розрахувати за формулою:

$$i_y = y_i/y_0, (14)$$

де y_i – значення показника i -го періоду ряду динаміки його значень;

i – кількість періодів, за які маємо значення y ($i = 1, 2, \dots, n$).

У розгорнутому вигляді рівняння (13) можна записати таким чином:

$$i_y = a_1 * v_1 * c_1 * d_1 / a_0 * v_0 * c_0 * d_0 = i_a * i_e * i_c * i_d. \quad (15)$$

Формула (15) визначає індексну систему факторної моделі і широко використовується для аналізу впливу окремих факторів у динаміці складного економічного явища [3, с.257-258].

Окремі індекси системи мають наступний порядок розрахунку – формули розрахунку:

$$i_a = a_1 * v_0 * c_0 * d_0 / a_0 * v_0 * c_0 * d_0; \quad (16)$$

$$i_e = a_1 * v_1 * c_0 * d_0 / a_1 * v_0 * c_0 * d_0; \quad (17)$$

$$i_c = a_1 * v_1 * c_1 * d_0 / a_1 * v_1 * c_0 * d_0; \quad (18)$$

$$i_d = a_1 * v_1 * c_1 * d_1 / a_1 * v_1 * c_1 * d_0. \quad (19)$$

Кожний з індексів системи характеризує відносну (коефіцієнти або відсотки) зміну результативного показника y від відповідного факторного показника. При цьому чисельники і знаменники формул (16)-(19) – це відповідні ланцюгові підстановки, які були визначені формулами (1)-(5). Тому різниця між чисельником і знаменником формул (16)-(19) визначає абсолютну зміну результативного показника від відповідного фактора впливу і є підґрунтям факторного аналізу результативних показників методом ланцюгових підстановок.

Ураховуючи, що $i_y = y_1 / y_0$, можна визначити y_1 :

$$y_1 = y_0 * i_y, \quad (20)$$

$$\text{або } y_1 = y_0 * i_a * i_e * i_c * i_d. \quad (21)$$

Формула (21) дозволяє розраховувати вплив окремих факторів на результативний показник і замість формул (7-10) використовувати такі формули:

$$\Delta y_a = y_0 * (i_a - 1); \quad (22)$$

$$\Delta y_e = y_0 * i_a * (i_e - 1); \quad (23)$$

$$\Delta y_c = y_0 * i_a * i_e * (i_c - 1); \quad (24)$$

$$\Delta y_d = y_0 * i_a * i_e * i_c * (i_d - 1). \quad (25)$$

Неважко довести, що формула (22) рівнозначна формулі (7) тому, що після перетворення маємо:

$$\begin{aligned} \Delta y_a &= a_0 * v_0 * c_0 * d_0 * (a_1 * v_0 * c_0 * d_0 / -1) = \\ &= a_1 * v_0 * c_0 * d_0 - a_0 * v_0 * c_0 * d_0 = y_I^{YM} - y_0. \end{aligned}$$

Аналогічно можна стверджувати, що формула (23) рівнозначна формулі (8), формула (24) – формулі (9), формула (25) – формулі (10).

Добутки співмножників формул (23)-(25), крім останнього співмножника, визначають в той же час умовні значення результативного показника на основі індексної системи:

$$y_1^{YM} = y_0 * i_a = a_1 * v_0 * c_0 * d_0; \quad (26)$$

$$y_2^{YM} = y_0 * i_a * i_e = y_1^{YM} * i_e; \quad (27)$$

$$y_3^{YM} = y_0 * i_a * i_e * i_c = y_2^{YM} * i_c. \quad (28)$$

Розрахунки за формулами (1)-(5) і (12)-(28) можна обгрунтувати на підставі даних наступної таблиці:

Таблиця 2. Вихідні і розрахункові дані математичної моделі $y = a * v * c * d$ (умовні значення в відповідних одиницях виміру)

Показник моделі	Значення показника		Індекс $i_{i, \phi(12)}$	Ланцюгові підстановки за формулами (1)-(5)				
	базисне	звітне		1	2	3	4	5
<i>a</i>	2	3	1,5000	2	3	3	3	3
<i>v</i>	4	5	1,2500	4	4	5	5	5
<i>c</i>	5	6	1,2000	5	5	5	6	6
<i>d</i>	8	10	1,2500	8	8	8	8	10
<i>y</i>	320	900	2,8125	320	480	600	720	900
Позначення підстановок				y_0	y_I^{YM}	y_2^{YM}	y_3^{YM}	y_I

У таблиці 2 значення показників – факторів над діагоналлю таблиці – звітні, під діагоналлю – базисні, що підкреслює поступову заміну їх у розрахунках ланцюгових значень результативного показника.

Умовні значення результативного показника за формулами (26)-(28) такі ж самі, як і значення таблиці 2:

$$y_1^{YM} = 320 * 1.5 = 480 ;$$

$$y_2^{YM} = 320 * 1.5 * 1.25 = 480 * 1.25 = 600 ;$$

$$y_3^{YM} = 320 * 1.5 * 1.20 = 600 * 1.20 = 720 .$$

За формулами (22)-(25) вплив окремих факторів на результат визначається наступним чином (у відповідних одиницях виміру):

$$\Delta y_a = 320 * (1.5 - 1) = 160 ;$$

$$\Delta y_b = 320 * 1.5 * (1.25 - 1) = 480 * 0.25 = 120 ;$$

$$\Delta y_c = 320 * 1.5 * 1.25 * (1.20 - 1) = 600 * 0.2 = 120 ;$$

$$\Delta y_d = 320 * 1.5 * 1.25 * 1.20 * (1.25 - 1) = 720 * 0.25 = 180$$

Ці ж самі значення отримуємо за формулами (7)-(10) на основі різниць між наступним і попереднім значенням результативного показника:

$$\Delta y_a = 480 - 320 = 160 ;$$

$$\Delta y_b = 600 - 480 = 120 ;$$

$$\Delta y_c = 720 - 600 = 120 ;$$

$$\Delta y_d = 900 - 720 = 180 .$$

У цілому за формулою (6) $\Delta y = 900 - 320 = 580$, або за формулою (11) – $\Delta y = 160 + 120 + 120 + 180 = 580$ одиниць.

За мультиплікативною моделлю дослідженого виду з різною кількістю факторів співмножників аналізують множину економічних показників виробництва і, насамперед, показників рентабель-

ності діяльності підприємства, продукції і виторгів, рівня фондо-віддачі, собівартості продукції та інші.

Результатом представлених формул і розрахунків є наступні висновки:

а) метод ланцюгових підстановок необхідно розуміти як перетворення розрахунків на основі індексної системи – відносних величин;

б) відповідні відносні величини дають змогу розраховувати як умовні значення результативного показника, так і значення впливу фактора на результативний показник;

в) використання відносних величин зменшує обсяг розрахункової роботи і в той же час дозволяє отримувати всі необхідні розрахункові значення аналітичних даних;

г) запропонований порядок розрахунку ґрунтується на базисних і звітних значеннях і на коефіцієнтах їх зміни, котрі завжди розраховують в економічній роботі;

д) використання відносних величин в аналітичній роботі є також основою розрахунків методом абсолютних і відносних різниць.

Література

1. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: Навч. посіб.- 2-ге вид. випр. і доп. - К.: Знання, 2005.- 662 с.

2. Коробов М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств: Навч. посіб. -К.: Т-во «Знання», КОО, 2000.- 378 с.

3. Теорія статистики: Навч. посіб /Вашків П.Г., Пастер П.І., Сторожук В.П., Ткач Є.І.-К.: Либідь, 2001. - 320 с.

УДК 330.142.26

Борзенко В.І.

к.т.н., доцент кафедри
фінансів і кредиту ХЕПУ

П'ятак Т.В.

к.т.н., доцент кафедри
фінансів і кредиту ХЕПУ

Тимченко І.Є

к.е.н., доцент кафедри
фінансів і кредиту ХЕПУ

Оптимізація управління оборотним капіталом підприємства

Анотація:

Представлено модель управління оборотними активами підприємства, розглянуто методику формування оптимальної величини виробничих запасів.

Ключові слова: оборотні активи, виробничі запаси, капіталовіддача, система аналітичних і синтетичних показників.

Аннотация:

Представлена модель управления оборотными активами предприятия, описывается методика формирования оптимальной величины производственных запасов.

Ключевые слова: оборотные активы, производственные запасы, капиталовоотдача, система аналитических и синтетических показателей.

Annotation:

In article is brought model of management circulating asset enterprises, describing shaping optimum production spare.

Keywords: werewolf assets, production supplies, capital returning, system of analytical and synthetic indexes.

Постановка проблеми. Ринкові відносини з усією гостротою поставили перед підприємствами проблему адаптації до нових господарських умов функціонування, об'єктивно визначивши необхідність перетворень у системі управління оборотним капіталом, спрямованих на формування ефективного механізму управління в умовах динамічного соціально-економічного середовища, тому що саме тут знаходяться основні причини успіхів і поразок усіх виро-

бнично-комерційних операцій. В остаточному підсумку, раціональне використання оборотних коштів в умовах їхнього хронічного дефіциту є одним із пріоритетних напрямків діяльності підприємства. Таким чином, удосконалювання механізму керування оборотними коштами підприємства стає одним з головних факторів підвищення економічної ефективності виробництва на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В умовах конкуренції досягти поставленої мети можна тільки враховуючи сучасні теоретичні і методологічні розробки в галузі управління оборотним капіталом. Наукова постановка і розробка окремих моментів досліджуваної проблеми знайшла своє відображення в роботах вітчизняних і закордонних учених-економістів. Значний внесок у розробку проблем управління оборотним капіталом мають вітчизняні економісти А.І. Алтухов, С.Б. Барнгольд, А.М. Бірман, О.В. Єфімова, В.В. Ковальов, М.Н. Крейніна, Н.Н. Пилипенко, В.Л. Перламутрів, К.А. Раїцький, Л.А. Ротштейн, Р.С. Сайфулін, А.Д. Шеремет, А.А. Шутьков і т. ін. Особливості управління оборотним капіталом організацій споживчої кооперації в агропромисловому виробництві проаналізовано у роботах А.Н. Лебедева, Л.П. Наговіциної, А.В. Ткача, Л.П. Федорової, А.М. Фрідмана, Н.Г. Чуба. Значну кількість робіт цій темі присвятили закордонні економісти Ю.Ф. Бригхем, Э. Джонс, Б. Коласс, Дж. Сігел, Дж. К. Шим і ін.

Незважаючи на наявність значного числа глибоких і докладних праць вітчизняних і закордонних економістів із проблем теорії і практики управління, ступінь їхньої наукової розробки не можна визнати вичерпною. Розвиток ринкових відносин, науково-технічний прогрес зумовлюють виникнення нових і трансформацію неопрацьованих проблем, що вимагають дослідження. Формування стратегічного підходу до управління оборотним капіталом є одним з важливих аспектів, який повинен ґрунтуватися на основі побудови адекватної моделі, що відображає процес управління та дозволяє визначити низку стратегічних альтернатив.

Формування мети статті (постановка завдання). Метою дослідження з цієї теми є виявлення факторів, що суттєво впливають на величину оборотного капіталу та розробка практичних рекомендацій для ефективного управління оборотними активами,

забезпечення конкурентноздатності організації в ринкових умовах.

Вклад основного матеріалу дослідження. Оборотні кошти є однією зі складових частин майна підприємства. Стан і ефективність їхнього використання – це одна з основних умов успішної діяльності підприємства. Оборотні кошти – авансована в грошовій формі вартість для поступового створення і використання оборотних виробничих фондів і фондів обігу в мінімально необхідних розмірах, що забезпечують виконання підприємством виробничої програми і своєчасність здійснення розрахунків. Важливим принципом організації оборотних коштів постає забезпечення їхнього зберігання, раціонального використання і прискорення оборотності. Ефективність використання оборотного капіталу визначається вирахуванням низки показників, таких, як: оборотність оборотного капіталу, повнота його використання, ефект від прискорення оборотності. Підвищення ефективності використання оборотного капіталу визначається, у першу чергу, прискоренням його оборотності, і виявляється у збільшенні капіталовіддачі при збереженні обсягу оборотного капіталу, що створює реальну можливість для розширення бізнесу. У рентабельних підприємств після завершення кругообігу фондів сума авансованих оборотних коштів зростає на визначену суму отриманого прибутку. У нерентабельних підприємств сума авансованих оборотних коштів при завершенні кругообігу фондів зменшується у зв'язку зі збитками.

Здійснюючи аналіз оборотних коштів, необхідно виділити основні фактори, що впливають на швидкість обороту оборотних коштів. Розвиток ринкових відносин визначає нові умови їхньої організації.

Організація оборотних коштів містить:

- визначення складу і структури оборотних коштів;
- установлення потреби підприємства в оборотних коштах;
- визначення джерел формування оборотних коштів;
- розпорядження і маневрування оборотними коштами;
- відповідальність за схоронність і ефективність використання оборотних коштів.

Під складом оборотних коштів розуміють сукупність елементів, що утворюють оборотні виробничі фонди і фонди обертання.

Елементами оборотних коштів є сировина; основні матеріали і покупні напівфабрикати; допоміжні матеріали; паливо і паль-

не; тара і тарні матеріали; запчастини для ремонту; інструменти; незавершене виробництво і напівфабрикати власного виготовлення; витрати майбутніх періодів; готова продукція; відвантажені товари; грошові кошти; дебітори тощо.

Структуру оборотних коштів розглядають як співвідношення між елементами в загальній сумі оборотних коштів. Склад і структура оборотних коштів неоднакові в різних галузях економіки. Вони визначаються багатьма факторами виробничого, економічного й організаційного порядку. Так для промислових підприємств характерною рисою є те, що велику частину в їх оборотних коштах займають запаси товарно-матеріальних цінностей і дебіторська заборгованість. Одним з основних принципів організації оборотних коштів є нормування. Реалізація цього принципу дозволяє економічно обґрунтовано установити необхідний розмір власних оборотних коштів і тим самим забезпечити умови для успішного здійснення ними виробничої і плато-розрахункової функцій. Забезпечення достатнього оборотного капіталу, що дає підприємству можливість сплачувати за сировину і робочу силу, робити витрати, пов'язані з виробничою і збутовою діяльністю.

Перша з них, рішення якої може істотно поповнити оборотний капітал підприємства, – це ефективне управління запасами. За твердженням західних економістів, жоден фактор не має такого значення, як швидкість обороту товарних запасів. Але, щоб визначити вплив цього фактора, потрібно мати як мінімум точну інформацію про наявність запасів і розрахувати нормативи їхнього використання. Тобто усе починається з питань обліку. Те, що облікова система на складах підприємств потребує удосконалення, сумнівам не підлягає. Адже часто підприємство купує сировину за різною ціною. Використання методу оцінки матеріалів за вартістю останніх закупівель (ЛІФО) призводить до перекручування величини залишків матеріалів у бік їхнього зменшення, і отже, і до завищення коефіцієнта оборотності. Оцінка запасів товарно-матеріальних цінностей щодо вартості перших закупівель (метод ФІФО) призводить до того, що собівартість реалізованої продукції визначається найбільш низькими цінами на матеріали, а їхні залишки оцінюються за максимальною вартістю. Тому оборотність поточних активів у цьому випадку буде об'єктивно нижче, ніж при використанні раніше розглянутих методів оцінки запасів.

Складність проблеми вимагає комплексного підходу при її рішенні з використанням системного підходу, що припускає:

- 1) представлення досліджуваного об'єкта як системи з визначенням цілей і умов її функціонування;
- 2) розробку системи аналітичних і синтетичних показників її оцінки;
- 3) схематичне представлення структури системи;
- 4) проведення класифікації факторів і показників, визначення взаємозв'язків між ними;
- 5) формування моделі системи на основі попередніх етапів;
- 6) проведення дослідження з використанням розробленої моделі.

Комплексний підхід до аналізу оборотних коштів визначається необхідністю вивчення усіх їхніх складових частин і властивостей. Особливе місце в системі аналізу оборотних коштів підприємства займають вивчення їхнього поточного стану, а також показників інтенсивності й ефективності використання і моделювання циклу обігу коштів. Цей підхід передбачає аналіз факторів обертання запасів, що впливають на зміну періоду, періоду обороту (погашення) дебіторської заборгованості, періоду обороту (відстрочки) кредиторської заборгованості, фінансового циклу.

1. Період обертання запасів (тривалість обороту запасів товарно-матеріальних цінностей, виробничий цикл) – це середній період часу, необхідний для перетворення сировини у готові товари із наступним продажем. Період одного обороту запасів часто називають періодом збереження запасів. Це запаси товарно-матеріальних цінностей, запаси у незакінченому виробництві, готова продукція на складах. Якщо період збереження виробничих запасів сировини і матеріалів збільшується при незмінному обсязі виробництва, це свідчить про накопичення запасів, тобто про створення наднормативних запасів, що призводить до відтоку коштів:

- через збільшення витрат на збереження, пов'язаних зі страхуванням майна і з переміщенням товарно-матеріальних цінностей;
- через старіння, псування і розкрадання товарно-матеріальних цінностей;
- через збільшення суми податків, що сплачуються;
- через відволікання засобів з обороту.

Якщо збільшується період збереження готової продукції при незмінному обсязі виробництва, це свідчить про затоварення підприємства власною продукцією і стає сигналом для служби маркетингу про необхідність підвищення ефективності роботи.

Оптимальний обсяг запасів можна визначати за допомогою моделі, що враховує сукупність параметрів.

$$Z_{\text{тр}} + Ц \times N = H \times (N/M - 1) \times N / (2M) + \sum (N/M - 1 - j) \times 1 / (1 + i_n)^j,$$

де $Z_{\text{тр}}$ – витрати на транспортування матеріальних ресурсів; $Ц$ – ціна одиниці ресурсу; N – величина партії; M – нормативна партія (визначена умовами виробництва); H – норматив витрат на зберігання; j – інтервал зберігання; i_n – наведена ставка дисконту.

Використовуючи представлену модель, що містить показники конкретного підприємства та сукупність показників зовнішнього середовища, методом послідовних наближень визначається величина оптимальних запасів матеріальних ресурсів. Оптимальна величина запасу визначається за умови мінімальної потреби оборотних коштів.

2. Період обороту (погашення) дебіторської заборгованості – це середній період часу, необхідний для перетворення дебіторської заборгованості в готівку, тобто для одержання грошей від продажу. Для скорочення періоду погашення дебіторської заборгованості необхідно застосовувати такі способи керування нею:

- контроль за станом розрахунків з покупцями з прострочених заборгованостей. Наявність простроченої заборгованості і її збільшення сповільнює оборотність засобів, а в умовах інфляції призводить до втрати коштів.

- диверсифікованість ризику несплати, тобто орієнтація по можливості на більше число покупців, щоб зменшити ризик несплати одним або декількома великими покупцями;

- надання знижок при достроковій оплаті (спонтанне фінансування);

- контроль за співвідношенням дебіторської і кредиторської заборгованості.

Якщо дебіторська заборгованість більше кредиторської, то створюється загроза фінансової стійкості і незалежності, тому що за умов підприємство змушене додатково залучати позикові ресурси. Якщо кредиторська заборгованість більше дебіторської і набагато, це призводить до неплатоспроможності підприємства.

3. Період обороту (відстрочки) кредиторської заборгованості – середній період часу між покупкою сировини й оплатою його наявними.

4. Фінансовий цикл (період звертання коштів) поєднує три згаданих періоди і, отже, дорівнює періодові часу від фактичних грошових витрат підприємства на виробничі ресурси (сировина, праця) і до надходження коштів від продажу готового товару (тобто з дня оплати праці і/або сировини і до одержання дебіторської заборгованості).

Цикл обертання коштів можна скоротити:

1) за допомогою скорочення періоду звертання запасів, тобто прискоренням виробництва і продажу товарів;

2) за допомогою скорочення періоду звертання дебіторської заборгованості, тобто прискоренням стягування купівельної заборгованості;

3) за допомогою подовження періоду відстрочки кредиторської заборгованості через уповільнення своїх власних платежів.

Ці заходи повинні застосовуватися, якщо їх можна використувати, не підвищуючи витрат і не знижуючи обсягу продажів.

Прискорення оборотності оборотних коштів залежить від часу їхнього перебування на всіх стадіях виробничого циклу. Значні резерви прискорення оборотності зосереджені на стадії збереження виробничих запасів, що комплектують на складах.

Комплексна методика економічного аналізу оборотних коштів сприяє реальній оцінці величини, структури, динаміки оборотних коштів, виявленню причин і факторів, що впливають на їхні зміни.

При розробці методики аналізу оборотних коштів застосований системний підхід із використанням системи показників.

Практичне застосування цієї методики націлено на удосконалювання керування оборотними коштами підприємства завдяки детальному вивченню процесу формування і функціонування оборотного капіталу підприємства, ретельному, комплексному аналізу всіх його складових елементів, їхнього взаємного зв'язку і взаємної обумовленості.

Висновки. У роботі визначено фактори, що суттєво впливають на величину оборотного капіталу підприємства також представлено механізми впливу макро- і мікроекономічних факторів на

ефективність використання оборотного капіталу. Запропоновано модель для вибору альтернативних варіантів функціональних стратегій управління оборотним капіталом. Розроблено методику обґрунтування необхідної величини запасів, що дозволяє враховувати умови діяльності організації, запропоновано комплексний нормативно-логістичний підхід до управління запасами, що визначає їх оптимальний обсяг. Практична значимість результатів полягає у можливості використання запропонованого підходу при формуванні та реалізації стратегії управління оборотним капіталом на підприємствах. Такі підходи сприятимуть створенню найбільш адекватних зовнішніх і внутрішніх умов функціонування організації, стратегічним рішенням у галузі управління оборотним капіталом.

Література

1. Ефимова О. В. Анализ оборотных активов организации. // Бухгалтерский учет – 2000г. - №10 – 47-53 с.
2. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента (в 2-х томах). - Т.1 – 592 с., т.2 – 512 с., 1999.
3. Бригхэм Ю., Гапенски Л. Финансовый менеджмент: Полный курс: В 2-х томах. / Пер. с англ. Под ред. В.В. Ковалева. СПб: Экономическая школа, 1997.

ГУМАНІТАРНІ НАУКИ

Класики юриспруденції та філософії права

УДК 340(09)

Кельзен Ганс

Функція конституції

Право – це система норм. А норми – це смисл вольових актів, які спрямовані на поведінку інших. Ці вольові акти є вольовими актами людей або надлюдських істот, наприклад, вольові акти Бога чи природи, як у випадку з так званим природнім правом. Однак, у якості норм права, або точніше кажучи, у якості норм позитивного права, до уваги приймаються лише норми, які є смислом людських вольових актів. Вони мають ту особливість, що повинні регулювати своє власне утворення та застосування.

Вольові акти, які націлені на поведінку інших, це, в першу чергу, - накази. Але не кожний наказ є нормою, і не кожна норма є наказом. Певна норма може також бути повноваженням надавати накази. Якщо вуличний злодій наказує мені віддати йому мої гроші, то смисл цього вольового акту, тобто його наказу, не є нормою. Якщо я відмовляюсь слідувати його наказу, то я не порушую ніякої норми. Суб'єктивний смисл його вольового акту – що я *повинен* віддати йому мої гроші, - не стає його об'єктивним смислом, а це означає – бути витлумаченим у якості обов'язкової норми, наприклад, як спрямований до мене наказ податкового співробітника, що я повинен сплатити певну грошову суму. Чому ж об'єктивний смисл вольового акту, *те що повинно бути* [*das Sollen*], в одному випадку є також об'єктивним смислом акту, тобто обов'язковою, чинною нормою, а в іншому випадку - ні? А це означає: Що є підґрунтям [*der Grund*] чинності норми, яка є в наявності лише у одному, але не у іншому випадку? Відповідь така: Тому, що у одному випадку – наказ податкового співробітника, – це акт, смислом якого є те, що повинно бути [*das Sollen*], уповноважений чинною нормою, а в іншому випадку – ні. Завдяки цій нормі, яка уповноважує акт, суб'єктивний смисл акту стає також його об'єктивним смислом: обов'язковою чинною нормою. Уповноважуючи, більш вища норма є підґрунтям чинності [*der Geltungsgrund*] уповноваженої, більш нижчої норми.

Припущення, що підґрунтям чинності більш нижчої норми є чинність більш вищої норми, як здається, призводить до *regressus*

in infinitum [а]. Оскільки більш вища, уповноважуюча норма сама є суб'єктивним смислом іншого вольового акту, який націлений на поведінку інших. І лише коли цей акт є уповноваженим ще більш вищою нормою, то його суб'єктивний смисл є також його об'єктивним смислом, тобто – обов'язковою, чинною нормою. Я хочу пояснити це на одному простому прикладі. Один батько спрямовує індивідуальну норму до свого сина: «Йди до школи». Син запитує батька: «Навіщо я повинен йти до школи?». Це значить, що він запитує, чому суб'єктивний смисл вольового акту його батька є його об'єктивним смислом, тобто - обов'язковою для нього нормою, або, що означає теж саме: Що є чинним підґрунтям цієї норми? На це батько відповідає: «Тому що Бог заповідав коритися батькам, тобто уповноважив батьків видавати накази дітям». У відповідь на це син запитує: «Навіщо потрібно коритися заповідям Бога?» Це значить теж саме, що: Чому суб'єктивний смисл цього вольового акту Бога є також його об'єктивним смислом, тобто об'єктивною чинною нормою, або, що означає теж саме: Що є чинним підґрунтям цієї загальної норми? На це є єдино можлива відповідь: тому що віруюча людина знає, що потрібно коритися заповідям Бога. Це є вислів про чинність норми, яка повинна установлюватися наперед [б] у мисленні віруючої людини, щоб обґрунтувати чинність норм релігійної моралі. Це ґрунтовна норма [die Grundnorm] релігійної моралі, яка обґрунтовує чинність всіх норм цієї моралі, - «ґрунтовною» нормою [die «Grund»-Norm], тому що неможливо запитувати далі щодо підґрунтя її чинності. Вона не позитивна норма, тобто не установлена реальним вольовим актом, а норма, яка наперед установлена у мисленні віруючої людини.

Право та мораль

Тепер наведемо приклад зі сфери права. Різниця між правом та мораллю полягає у тому, що право є примусовим порядком; це означає, що право намагається досягти певної поведінки людини так, щоб в якості санкції щодо протилежної поведінки пов'язати примусовий акт, примусове позбавлення життя, свободи, економічних чи інших цінностей. Якщо хтось краде, то його треба посадити до в'язниці, якщо необхідно, то примусово. Цією нормою право забороняє крадіжку. Мораль також намагається досягти певної поведінки людей, також мораль передбачає санкції. Однак ці санкції є не примусовими актами, а схвалюванням поведінки, яка від-

повідіає моралі, та засудженням поведінки, яка суперечить моралі. Й такі санкції не виступають засобом, завдяки якому необхідно досягти поведінки, що відповідає моралі.

Загальна правова норма – «Якщо хтось краде, то його необхідно посадити до в'язниці» - є спочатку суб'єктивним смислом вольового акту законодавця. Вона застосовується завдяки судовому рішенню: громадянина Майера, який украв у громадянина Шульце коня, необхідно відправити до в'язниці на один рік. Судове рішення тлумачиться як обов'язкова, чинна, індивідуальна норма. Але воно спочатку також є лише суб'єктивним смислом вольового акту судді, який спрямований на поведінку виконавчого органу. Коли ми тлумачимо цей суб'єктивний смисл також як об'єктивний смисл, тобто як обов'язкову норму – й тим самим людину, яка установлює цей акт, як «суддя», то тому, що цей акт уповноважений загальною нормою, яка міститься у законі, а саме: «Якщо людина краде, то відповідний суддя повинен покарати його ув'язненням». Чинність більш нижчої індивідуальної норми обґрунтовується чинністю більш вищої загальної норми. А суддя обґрунтовує своє рішення справді тим, що воно відповідає чинній, загальній нормі права, яка його уповноважує.

Але й загальна норма, яка міститься у законі, а також весь закон є спочатку, як вже було зауважено, лише суб'єктивним смислом вольового акту людини чи більшості людей, які створюють законодавчий організм. Суттєвою функцією законодавця є установлення загальних норм, які визначають спосіб діяльності правозастосовуючих органів, особливо судів, та зміст індивідуальних норм, які повинні установлюватися цими органами. Однак, певний «закон» може містити й інше, крім таких загальних норм. Тому розрізняють «закон» у формальному смислі та «закон» у матеріальному смислі, або точніше: «форму закону» та «закон», тобто певний спосіб діяльності від суттєвої функції цього способу – створення загальних норм.

Коли запитати, чому суб'єктивний смисл акту законодавця є також його об'єктивним смислом, тобто загальною нормою, а людина, яка установлює цей акт – «законодавцем», іншими словами: «Що є підґрунтям чинності норми, установлені актом законодавця?», - то відповідь буде звучати так: Тому що акт, суб'єктивним смислом якого є загальна норма, уповноважений *конституцією*. У цьому уповноваженні певних людей створювати загальні норми

полягає суттєва функція конституції. Якщо розрізняти між різними формами держави – монархією, аристократією, демократією - , то вирішальний критерій у тому, що конституція уповноважує створювати загальні норми у першому випадку - певний окремий кваліфікований індивідуум, у другому випадку – відносно обмежену групу певних кваліфікованих індивідуумів, у третьому випадку – як прийнято говорити неточно - увесь народ, а правильніше – народне зібрання або обраний народом парламент.

Хоча документ, який називають «конституцією», у великій мірі містить також інші визначення, ніж таке уповноваження. Тому необхідно розрізнити конституцію у формальному сенсі та конституцію у матеріальному сенсі, або правильніше - *форму* конституції та конституцію. Форма конституції – це певна процедура, якою конституція, що була будь-яким чином втілена, може бути утворена або змінена у матеріальному сенсі. Ця процедура суттєво - хоча не завжди лише суттєво - відрізняється від звичайної законодавчої процедури тим, що втілення чинного рішення, тобто вольового акту, який створює та змінює конституцію, пов'язане з обтяжуючими умовами. Метою цього обтяжування є надання уповноваження для створення загальних правових норм, тобто найбільш можливої стабільності державній формі. Одночасно з цим конституція, тобто так названий документ, містить у собі призначення, що норми, які регулюють процедуру законодавства, взагалі не можна змінити або не можна змінити так, що тим самим буде змінена державна форма.

Якщо запитати щодо підґрунтя чинності заданої конституції, то відповідь може бути така, що вона була втілена зміною попередньої конституції, та що ця зміна відбулася таким чином, яким повинні відбуватися зміни конституції на основі попередньої конституції. Так можна дійти до історично першої конституції. Ця історично перша конституція також є спочатку суб'єктивним змістом певного вольового акту чи багатьох вольових актів. А якщо запитати, чому суб'єктивний зміст конституційно заданого акту також є його об'єктивним змістом, тобто чинною нормою, або іншими словами: що є підґрунтям чинності цієї норми, - то відповідь звучить так: тому що юристи установлюють наперед, що потрібно вести себе так, як то приписує історично перша конституція. Це є ґрунтова норма. Ця ґрунтова норма уповноважує індивідуум чи суму індивідуумів, котрі установили історично першу конститу-

цію, установлювати норми, які виражають історично першу конституцію. Якщо історично перша конституція установлена рішенням певних зборів, то це є індивідууми, які утворюють ці збори; якщо історично перша конституція виникла завдяки звичаю, то це є звичай, або точніше – індивідууми, поведінка яких утворює звичай, що породжує історично першу конституцію, - які [збори, звичай] уповноважені ґрунтовною нормою.

Норма та справедливість

Це є ґрунтова норма правопорядку, який в кінцевому результаті покоїться на історично першій конституції. «Ґрунтова» норма [die «Grund»-Norm], оскільки неможна далі запитувати стосовно підґрунтя її чинності, бо вона є не установленою, а наперед установленою нормою. Вона не позитивна норма, яка установлена певним реальним вольовим актом, а норма, яка наперед установлена у юридичному мисленні. Вона представляє собою останнє підґрунтя чинності усіх правових норм, які утворюють правопорядок. Лише одна норма може бути підґрунтям чинності іншої норми.

Якщо бажаємо пізнати сутність ґрунтової норми, то перш за все потрібно усвідомлювати, що вона безпосередньо співвідноситься з певною, фактично установленою, породженою звичаєм чи колективним договором [Satzung] конституцією, тобто співвідноситься з фактами, завдяки яким були установлені конституційні норми, котрі є суб'єктивним смислом цих фактів. Однак посередньо ґрунтова норма співвідноситься з загальними та індивідуальними нормами правопорядку, які фактично установлені згідно з конституцією. А це означає, що ґрунтова норма співвідноситься посередньо з фактами, суб'єктивним смислом яких є ці норми. А це значить, що ґрунтова норма співвідноситься лише з чинною конституцією, тобто з такою конституцією, згідно з якою закони та законні судові рішення і адміністративні рішення є фактично установленими.

Таким чином, ґрунтова норма не є продуктом вільного винаходу. Вона співвідноситься з певними фактами, які існують в природній дійсності, з конституцією, яка дійсно установлена та діє, з нормоустановлюючими та нормозастосовуючими фактами, які установлені згідно з нею фактично. При цьому йдеться про те,

який зміст має ця конституція чи побудований на її основі державний правопорядок, та чи є цей порядок справедливим або несправедливим. Також не йдеться про те, чи дійсно гарантує цей правопорядок відносно мирний стан в рамках визначеної нею спільноти. В установленні наперед ґрунтовної норми не підтверджується жодна цінність, яка є трансцендентною щодо позитивного права.

Оскільки лише завдяки установленню наперед ґрунтовної норми стає можливим тлумачення об'єктивного смислу заданого конституцією факту та згідно з конституцією установлених фактів як їх об'єктивного смислу, а норм, які є суб'єктивним смислом цих фактів, як об'єктивно чинних правових норм, - то ґрунтовна норма у її викладенні правознавством – якщо тут за аналогією може бути застосоване поняття теорії пізнання Канта - може бути означена як трансцендентально-логічна умова суджень, за допомогою яких правознавство описує право як об'єктивно чинний порядок.

Подібно до того, як запитує Кант: Як можливе тлумачення заданих нашим почуттям фактів у природних законах, які сформульовані природознавством, незалежно від будь-якої метафізики, так запитувало чисте правочення [eine reine Rechtslehre]: Як можливе тлумачення, - яке не посилається на такі мета-правові авторитети, як Бог чи природа - , суб'єктивного смислу певних фактів як системи правових положень норм права, що описуються та є об'єктивно чинними? Пізнавально-теоретична відповідь чистого правочення звучить так: за тієї умови, якщо наперед установлюється ґрунтовна норма: необхідно вести себе так, як приписує конституція, тобто відповідно до суб'єктивного смислу вольового акту, який задається конституцією, наказам того, що установив конституцію. Функцією цієї ґрунтовної норми є обґрунтування об'єктивної чинності позитивного правопорядку, тобто норм, - які установлені людськими вольовими актами -, примусового порядку, який в цілому є ефективним. А це означає: тлумачити суб'єктивний смисл цих актів як їх об'єктивний смисл.

ґрунтовною нормою можна назвати конституцію в трансцендентально-логічному смислі на відміну від конституції в позитивно-правовому смислі. Остання є конституцією, яка установлена людськими вольовими актами та чинність якої обґрунтовується наперед установленою ґрунтовною нормою.

ґрунтовна норма може бути установлена наперед, але не обов'язково. Те, що говорять про неї етика та правознавство, на-

ступне: Лише, коли вона установлюється наперед, то суб'єктивний смисл вольових актів, які спрямовані на поведінку інших, може тлумачитися також як їх об'єктивний смисл, а ці смислові змісти – як обов'язкові моральні та правові норми. Оскільки це тлумачення зумовлене установленням наперед ґрунтовної норми, то необхідно визнати, що положення щодо того, що повинно бути [Soll-Saetze], можуть тлумачитися лише у цьому обумовленому смислі як об'єктивно чинні моральні чи правові норми.

Проти припущення [die Annahme] норми, яка не установлена реальним вольовим актом, а лише установлена наперед у юридичному мисленні, можна навести довід, що норма може бути лише смислом вольового акту, а не акту мислення, що між тим, що повинно бути [Sollen], та волінням [Wollen] існує суттєва кореляція. На це заперечення можна відповісти лише погодженням, що разом з мислимою ґрунтовною нормою необхідно мислити також уявний авторитет, діючий вольовий акт якого своїм смислом має ґрунтовну норму.

Разом з цією фікцією припущення ґрунтовної норми вступає в протиріччя з припущенням, що конституція, чинність якої обґрунтовує ґрунтовну норму, є смислом вольового акту найвищого авторитету, над яким не може бути більш вищого авторитету. Таким чином, ґрунтовна норма стає справжньою фікцією у смислі філософії «Немовби» (в) Файхінґера. Фікція характеризується тим, що вона суперечить не лише дійсності, але є суперечливою сама по собі. Оскільки припущення ґрунтовної норми, - як, наприклад, припущення ґрунтовної норми релігійного морального порядку: «Необхідно коритися заповідям Бога», - або ґрунтовної норми правопорядку: «Необхідно так себе вести, як приписує історично перша конституція», - суперечить не лише дійсності, бо немає жодної такої норми як смислу певного дійсного вольового акту, але вона є також суперечливою сама в собі, тому що вона представляє собою уповноваження найвищого морального чи правового авторитету, й тим самим виходить з такого – однак лише чинного - авторитету, який стоїть вище над цим авторитетом.

Згідно з Файхінґером, фікція – це допоміжний засіб мислення [Denkbehelf], яким користуються, коли неможливо досягти мети мислення за допомогою заданого матеріалу. Метою мислення [Denkzweck] ґрунтовної норми є обґрунтування чинності норм, які утворюють певний позитивний моральний чи правовий порядок,

тобто тлумачення суб'єктивного смислу актів, які устанавлюють ці норми, як їх об'єктивний смисл, а це ще означає – як чинні норми і відповідні акти в якості нормоутворюючих актів. Цієї мети можна досягти лише через певну фікцію. Тому необхідно звернути увагу на те, що ґрунтовна норма у розумінні «Філософії Немовби» Файхінґера не є гіпотезою – як то я інколи її визначав, - а певною фікцією, яка відрізняється від гіпотези тим, що вона супроводжується свідомістю або все ж повинна супроводжуватися свідомістю того, що їй не відповідає дійсність.

Ієрархія норм

У тому, що чинність певної норми обґрунтовує чинність іншої норми одним чи іншим способом, полягає відношення між більш вищою та більш нижчою нормою. Певна норма є більш вищою щодо іншої норми як до більш нижчої, якщо чинність останньої норми обґрунтована чинністю більш вищої норми. Якщо чинність нижчої норми обґрунтована чинністю більш вищої норми таким чином, що нижча норма створюється так, як то приписує вища норма, то тоді вища норма має конституційний характер щодо нижчої. Тому що сутність конституції полягає у регулюванні нормоутворення. Тоді закон, який регулює цей процес, в якому провозастосовуючі органи, особливо суди, створюють індивідуальні норми, - є «конституцією» щодо процесу цих органів, так само як «конституція» у вузькому специфічному смислі слова є такою щодо процесу законодавства, а конституція у трансцендентально-логічному смислі – щодо історично першої конституції, конституції у позитивно-правовому смислі.

Поняття конституції є, таким чином, релятивованим. Дивлячись з точки зору ґрунтовної норми, як позитивний моральний порядок, так і позитивний правопорядок – є утворюючим взаємозв'язком, оскільки ґрунтовна норма лише визначає те, ким повинні бути створені норми морального порядку чи правопорядку. Тобто визначеним є лише найвищий нормоутворюючий авторитет, й при цьому невизначеним є зміст норм, які створюються цим уповноваженим авторитетом. Установлені норми найвищого морального чи правового авторитету, який уповноважений ґрунтовною нормою -, Богом чи тим, хто устанавлює конституцію -, можуть в свою чергу самі уповноважувати інші авторитети устанавлювати норми й при цьому визначати чи не визначати зміст норм, що устанавлюються.

Дивлячись з боку найвищого морального чи правового авторитету, який уповноважений ґрунтовною нормою, сукупність позитивних норм, які утворюють моральний чи правовий порядок, не обов'язково є лише утворюючим взаємозв'язком.

У сфері моралі це є очевидним, оскільки найвищий моральний авторитет ніколи не уповноважує інший, нижчий авторитет установлювати норми довільного змісту. Прокламована [Апостолом] Павлом норма «Необхідно коритися владі», звичайно, не означає, що необхідно коритися також такому наказові влади, який порушує певні, установлені Богом норми, як наприклад: «Ти не повинен мати ніяких інших Богів поряд зі мною». У сфері права це, зазвичай, також має місце, оскільки конституція у більшості випадків не обмежується визначенням способу установлення загальних правових норм – так званого законодавства -, але й дуже часто, щонайменше у негативному відношенні, визначає зміст майбутніх законів, виключаючи при цьому певні змісти, як то обмеження свободи на виказування думок, релігійної свободи чи звернення уваги на певні нерівності, наприклад, нерівність раси.

Однак, загальні норми, які установлені законодавцем, визначають завжди не лише спосіб дії органів, які ці норми повинні застосовувати, але й також зміст цих норм. Тому також позитивний правопорядок є не лише утворюючим взаємозв'язком, щонайменше дивлячись з точки зору законів. Однак, можливий також правопорядок, який має такий характер: Правопорядок ідеальної держави Платона уповноважував суддів, не пов'язуючи їх з загальними, наперед установленими нормами, приймати рішення в індивідуальних випадках на свій розсуд.

У будь-якому випадку позитивний правопорядок представляє собою систему не рівноупорядкованих норм, а систему норм вищого та нижчого порядку, тобто ступеневу будівлю [einen Stufenbau] норм, найвищим ступенем якої є конституція, що обґрунтована у своїй чинності установленною наперед ґрунтовною нормою, а найнижчим ступенем якої є індивідуальні норми, які установлюють певну конкретну поведінку як таку, що повинна бути [als gesollt]. При цьому чинність вищої норми, яка регулює утворення нижчої норми, обґрунтовує чинність цієї нижчої норми.

Функцією конституції є обґрунтування чинності.

Післямова «Чисте право вчення Ганса Кельзена»

та примітки перекладача

Українською, наскільки мені відомо, перші переклади праць видатного австрійського та американського юриста Ганса Кельзена (1881-1973) і ключових термінів його «чистого правочення» з'явилися лише наприкінці 1990-х років. Це були мої переклади окремих статей та витяги з різних праць Ганса Кельзена, що надруковані у Харкові, починаючи з 1998 року. Детальніше про це у статті: Абашнік Володимир, Примітки та післямова перекладача [до статті Ганса Кельзена «Чи є специфічна «юридична» логіка?»] // Наукові записки Харківського економіко-правового університету / Збірник наукових статей. - Харків 2008, №1 (6), жовтень, С. 136-138.

У 2004 р. українською надруковано переклад другого видання праці Ганса Кельзена «Reine Rechtslehre» (Wien 1960) з такими вихідними даними: Ганс Кельзен, Чисте Правознавство. З додатком: Проблема справедливості. Переклад з німецької Олександра Мокровольського. [Науковий редактор Володимир Літкевич. Редактор Лариса Жупанська]. – Київ: Юніверс, 2004. – 496 с. Детально не аналізуючи текст цього українського перекладу, важливо зазначити, що оригінальну назву цього твору та ключового юридичного терміна Ганса Кельзена перекладено неправильно. Німецький оригінал та ключовий термін правової теорії Ганса Кельзена звучить як «Reine Rechtslehre» та складається з двох слів – «Reine» та «Rechtslehre». Перше слово є прикметником «чистий / чисте», а друге слово складається з двох іменників «das Recht», тобто «право», та «die Lehre», яке походить від дієслова «lehren» («вчити», «навчати») та перекладається українською мовою як «вчення». Отже, відповідно до української переклад назви зазначеної праці та терміна Ганса Кельзена звучить як «Чисте правочення» або «Чисте учення про право».

Іншими припустимими варіантами перекладу назви цього твору та терміна можуть бути «Чиста теорія права» або «Чиста доктрина права», оскільки німецький термін «die Lehre» може мати ще значення «доктрина» або «теорія». Подібні варіанти перекладу твору «Reine Rechtslehre» та цього терміна Ганса Кельзена існують у германських та романських мовах, наприклад, італійською мовою - «La dottrina pura del diritto» (Torino 1966), португальською мовою – «Teoria pura do direito» (Coimbra 1962), іспанською мовою – «Teoria pura del derecho» (Buenos Aires 1966), французь-

кою мовою - «Theorie Pure de Droit» (Paris 1962), англійською мовою - «Pure Theory of Law» (Berkeley, Los Angeles 1967).

Переклади назви твору «Reine Rechtslehre» та цього терміна Ганса Кельзена слов'янськими мовами також містять терміни «вчення» або «теорія» та адекватно передають німецький оригінал. Наприклад, російською мовою – «Чистое учение о праве Ганса Кельзена» (Москва 1987-1988), польською мовою - «Czysta teoria prawa» (Warszawa 1934), болгарською мовою – «Чистото учение за правото» (Софія 1995), сербською мовою – «Чиста теорија права» (Београд 1998).

Отже, «Чисте Правознавство» є неправильним перекладом німецького оригіналу «Reine Rechtslehre» Ганса Кельзена українською мовою. Такий неправильний український переклад назви твору та терміна Ганса Кельзена у згаданому виданні 2004 р. призводить до декількох непорозумінь. По-перше, український термін «правознавство» відповідає німецькому терміну «Rechtswissenschaft» та має інше значення. Він означає наукову та навчальну дисципліну, яка, зокрема, вивчає різні теорії права. По-друге, такий переклад уводить в оману українського читача, який не володіє німецькою мовою, оскільки Ганс Кельзен у своїй праці «Reine Rechtslehre» та інших працях окрім оригінального терміна «чисте правовчення» (Reine Rechtslehre), також використовує термін «Rechtswissenschaft», тобто «правознавство». Наприклад, він розглядає «правознавство» («Rechtswissenschaft») як «емпіричну науку» (Hans Kelsen, Reine Rechtslehre. Wien 1960, Nachdruck 1992, S. 61), «нормативну науку» (Ibid., S. 60), «соціологію права» (Ibid., S. 108) тощо.

Однак у зазначеному українському виданні праці Ганса Кельзена під назвою «Чисте Правознавство» (Київ 2004), український читач не бачить різниці між «чистим правовченням» (Reine Rechtslehre) як оригінальною теорією права Ганса Кельзена та «правознавством» (Rechtswissenschaft) як науковою дисципліною, яка окрім теорії права Ганса Кельзена, вивчає й інші правові теорії, наприклад, «соціологічну теорію права», «психологічну теорію права» тощо. Наприклад, можна порівняти оригінал та переклад: Hans Kelsen, Reine Rechtslehre. Wien 1960, Nachdruck 1992, S. 72; Ганс Кельзен, Чисте Правознавство. Київ: Юніверс, 2004. – С. 86. Хоча тут перекладач (та, мабуть, редактори) зазначеного українського видання намагаються показати різницю між «Reine

Rechtslehre» та «Rechtswissenschaft» написанням першого терміна з великої букви як «Чисте Правознавство», а іншого з маленької - «правознавство», але це нічого не змінює, оскільки ці німецькі терміни не є тотожними.

Тепер звернімося до українського перекладу іншого ключового терміну правничої теорії Ганса Кельзена. Через зовнішню причину з «відставанням» перекладу творів Ганса Кельзена українською мовою у порівнянні з іншими європейськими та слов'янськими мовами, ще не склалася відповідна перекладацька традиція щодо адекватного українського перекладу оригінальних юридичних термінів Ганса Кельзена. Зокрема, ключовий термін Ганса Кельзена «die Grundnorm» у названому українському виданні перекладено як «засаднича норма» (Наприклад, див.: Ганс Кельзен, Чисте Правознавство. Київ: Юніверс, 2004. – С. 19.). Загалом, такий варіант перекладу можливий і досить точно передає зміст німецького оригіналу. Але я пропоную інший варіант перекладу, який, на мій погляд, більш адекватніший та більш точно передає сутність та форму німецького оригіналу. Ось мої аргументи щодо цього варіанту перекладу.

Юридичний та ключовий термін Ганса Кельзена «die Grundnorm» складається з двох слів: «Der Grund», тобто «основа», «підґрунтя» та «die Norm» – «норма». Тому у перекладі цієї статті «Функція конституції» ключовий термін «die Grundnorm» я перекладаю як «грунтова норма». По-перше, це українське словосполучення як дослівно, так і змістовно відповідає сутності зазначеного німецькомовного терміна. По-друге, такий переклад наочно відображає відповідні зв'язки цього терміна з синонімами та з іншими однокорінними словами, які використовує Ганс Кельзен у цій та інших працях. Наприклад, «Grundvoraussetzung» - «грунтова передумова», «begründen» - «обґрунтовувати», «gründlich» - «грунтовний», тощо. Тому запропонований мною варіант перекладу «грунтова норма» підкреслює важливий та очевидний зв'язок цих та інших термінів, чого не можна сказати про інші варіанти перекладу, зокрема, й про вищезгаданий.

Для орієнтації у тексті цього перекладу у окремих випадках після перекладеного слова або словосполучення пропоную німецькі оригінальні терміни у [квадратних дужках], наприклад: [der Geltungsgrund].

а) regressus in infinitum (лат.) – регрес до нескінченності, нескінченний рух назад, нескінченна регресія.

б) Ганс Кельзен для пояснення того, як виникає «грунтова норма», використовує німецьке дієслово «voraussetzen». Це дієслово складається з двох складових – «voraus» («наперед») та «setzen» (ставити, установлювати, утворювати тощо) і має значення «припускати», «зумовлювати», «установлювати наперед». У своїх працях Ганс Кельзен наголошує, що крім ґрунтової норми всі інші норми «установлюються», й використовує при цьому дієслово «setzen». Тому у даному перекладі, щоб показати, з одного боку, різницю між виникненням ґрунтової норми та інших норм, а, з іншого боку, те, що в обох випадках у німецькій мові фігурує дієслово «setzen», використовую такі терміни – «установлювати наперед» (щодо ґрунтової норми) та «установлювати» (щодо інших норм). Це підкреслює, з одного боку, те, що у обох випадках у німецькому оригіналі фігурує однокорінне дієслово «setzen», а з іншого – різницю між виникненням ґрунтової норми та інших норм.

в) Німецький дослідник творчості Імануїла Канта та професор філософії в університетах Страсбургу і Галле Карл Ойген Йоганнес Файхінгер (1852-1933) став відомим завдяки своїй оригінальній філософській концепції, яку він представив у праці «Філософія Немовби. Система теоретичних, практичних та релігійних фікцій людства на основі ідеалістичного позитивізму» (Берлін 1911). Цей твір вже в 1920-х роках мав 10 видань та знайшов багато прихильників не лише серед філософів, але й серед юристів. Німецький ключовий термін «Als Ob» означає певне припущення або певну фікцію чогось у смислі «Немовби» та може перекладатися українською мовою також «Якщо б», «Коли б» тощо. Для характеристики свого терміна «ґрунтова норма» Ганс Кельзен серед інших термінів (припущення, гіпотеза, фікція) також використовував цей ключовий термін філософії К.О.Й. Файхінгера.

Цей переклад зроблено за наступним виданням: Hans Kelsen, Die Funktion der Verfassung/Verhandlungen des Zweiten Oesterreichischen Juristentages, Wien 1964. Wien: Manz, o.J., Band II, Teil 7, S. 65-76.

З німецької мови переклав Володимир Абашинік

УДК 81'25=811.111'276.5:378.18+811.161.2'276.5:378.18

Бондар О.В.

викладач кафедри іноземних мов
Харківського економіко-
правового університету

Зіставлення американського та українського студентських сленгів: перекладацький аспект

Annotation

The aim of our research is to study and compare the peculiarities of composition and functioning as well as translation of the American student slang with the Ukrainian one.

Meeting this aim involves the solution of certain specific problems:

- to determine the concepts of youth and student slangs in the common slang system;
- to analyze the student slang sources of origin and spheres of usage;
- to study the peculiarities of composition and functioning of the American and Ukrainian student slang;
- to study a definite amount of American student slang units and to analyze the methods of their translation.

Theoretical significance of the work lies in the fact that it makes a contribution to the research of interrelationship “language – society” in terms of theory of translation.

We also examined theoretical issues related to definition of the youth and student slang place in the common slang system, youth and student slang variability and changeability at the background of different cultural and historical epochs; the attention is paid to the student slang sources of origin and spheres of usage.

Проблематика сленгу є предметом постійного наукового пошуку. Г. Менкен, досліджуючи еволюцію сленгу, визначив закономірності, згідно з якими “тривалість життя” одних сленгових одиниць визначається століттями, інші ж “безславно” гинуть, ледь з’явившись на світ. Е. Патрідж і його послідовники Дж. Грінок та Г. Кіттрідж визначають сленг як застосовані у розмовній сфері до-

силь неміцні, нестійкі, ніяк не кодифіковані, а часто й зовсім не-впорядковані й випадкові сукупності лексем, що відображають суспільну свідомість людей, які характеризують певне соціальне або професійне середовище. Сленг розуміють як свідоме, навмисне уживання елементів загальнолітературного словника в розмовному мовленні з виключно стилістичними цілями: для створення ефекту новизни, незвичайності, відмінності від визнаних зразків, для передавання певного настрою мовця, для додання висловлюванню конкретності, жвавості, виразності, точності, стислості, образності, а також щоб уникнути штампів, кліше, що створюються, як уважають ці дослідники, використанням таких стилістичних засобів, як метафора, метонімія, синекдоха, літота, евфемізм.

Досить цікавим є те, що термін «сленг» увійшов до ужитку в англійській лексикографії ще в кінці XVIII-го – на початку XIX-го ст., але тоді цей термін розуміли як фонетичні, лексичні, морфологічні та синтаксичні розбіжності зі встановленими мовними нормами. Навіть у ті часи окремі дослідники звернули увагу на найрізноманітніші вияви соціальної природи сленгу, але тільки у XX-му ст. наголошено на суттєвому аспекті цієї лексики – соціальному.

Якщо порівнювати сленг з діалектом, то діалект є більш сталим явищем: основні діалекти, особливо географічні, у сукупності фонологічних, граматичних та лексичних компонентів існують у мові давно, в той час як сленгові одиниці недовготривалі. Спільним для сленгу та діалектів є те, що вони використовуються переважно під час усного спілкування.

Студентський сленг – це мікросистема просторіччя, досить неоднорідна за своїм генетичним складом, яка має емотивну та комунікативну функції. Ядро студентського сленгу становлять корпоративні жаргони.

Оскільки у цій роботі досліджується студентський сленг, необхідно визначити, у чому полягає відмінність студентського сленгу від сленгів інших типів.

По-перше, такі сленгові слова використовуються для спілкування людей однієї вікової категорії.

По-друге, студентський сленг відрізняється «зациклюванням» на реаліях миру молоді та студентства. Згадані сленгізми відносяться тільки до сучасного світу, у такий спосіб відокремлюючи його від усього іншого, і найчастіше незрозумілі людям інших ві-

кових категорій. Завдяки застосуванню такої спеціальної мови, молодь відчуває себе членом замкнутої спільноти.

I, по-третє, серед сленгової лексики нерідко зустрічаються і досить вульгарні слова.

Таким чином, вищезазначені спостереження не дозволяють віднести студентський сленг ні до однієї окремо взятої групи спеціальної нелітературної лексики і тлумачити його як явище, якому властиві риси кожної з них.

Приклад студентських сленгів – корпоративні жаргони студентів Оксфорду та Кембриджу. Те ж саме властиве й для американського студентського сленгу, оскільки практично кожен університет або коледж має свій, відмінний від інших, лексикон. Де-що інша ситуація спостерігається в українському молодіжному та студентському сленгах. Унаслідок забуття традицій закритих аристократичних шкіл та вищих навчальних закладів на території України та країн СНД (лише останнім часом ця традиція почала відновлюватися), українські корпоративні жаргони – відкритіші лексичні системи, ніж англійські та американські корпоративні жаргони, на які впливають інші корпоративні жаргони. На особливості корпоративних жаргонів шкіл та вищих навчальних закладів позначається специфіка тих чи інших навчальних установ. Відповідний вплив мають також соціальний статус тих, хто навчається та регіональні різновиди жаргонів.

Стосовно інших видів молодіжного сленгу, можна також відзначити деяку невідповідність між американськими та українськими жаргонами. Сучасні молодіжні жаргони зазвичай не мають історії, вони змінюють один одного, їх лексикони дуже рухомі. Так, у США за останні 35-40 років виник популярний жаргон бітників, що поступився місцем жаргону хіппі; пізніше з'явився жаргон панків, яппі. Для України особливим для вивчення нелітературної лексики став початок 90-х років. У той час, як західний світ пережив і вичерпав потужну культурну революцію (увага до соціальних аутсайдерів, неформальних субкультур, сексуальна революція, феміністичні рухи), що викинуло на поверхню весь мовний маргінал, для пострадянських країн таким поштовхом стало відкриття незалежності.

Яскравим прикладом мінливості сленгу може служити розвиток синонімії. В англійській мові таким прикладом може виступити ланцюжок синонімів, що позначають “дурний”, “ідіот”, заре-

естрованих з 1986 до 1988 роки словником “The Longman Register of New Words”: an airhead, a benny, a dickhead, a dink, a dork, a meat-head, a rubblehead. В українській мові у “Словнику сучасного українського сленгу” можна знайти наступні синоніми слова “дурний”, “ідіот”, зібрані за проміжок 1998 - 2004 рр.: аут, бізон, ботинок, відстрілок, валянок, дрїзд, дурбелік, клавесин, ручник, шлепер.

Значну частину одиниць студентського сленгу представляють ті лексичні одиниці, які фактично є дублетами нейтральних або розмовних одиниць. Ці лексичні одиниці не актуальні для офіційного спілкування, а є зниженими дублетами-синонімами типу:

Ам.: ace boon сооп, boogerhead, roaddog= chap, pal, fellow, товариш, приятель,

bud(dy), guу, chum, mate, friend, associate; друг, компаньйон

Укр.: бандит, битяй, ландорик тощо.

До категорії дублетів-синонімів відносимо також власно сленгізми, наприклад такі, як:

Ам.: posse, dogpack, tribe, crew = one's circle of friends; коло друзів.

Укр.: брига, орда, френда, шобло.

Ам.: buzz crusher = killjoy; зануда; людина, що отрує

Укр.: достоєвський, залупистий, кумар. задоволення іншим.

Ам.: kill, kari = make fun of; підсміюватися.

Укр.: виганятися, дерти лаха, стібатися, тюкати.

Студентська молодь застосувала близько 30% сленгізмів, які являють собою табуїзовану лексику, що стосується сексуальної сфери.

Значну групу студентського сленгу становить лексика, пов'язана з вживанням алкоголю і вечірками:

Ам.: Укр.:

chill - розслабитися; релаксувати;

have arms, chizzil - влаштувати вечірку. влаштувати паті.

Чимало сленгізмів було почерпнуто з лексикона наркоманів:

Ам.: hooch, tree, buddak, crippls, doobie, hronik, smokey treat.

Укр.: бадилля, драп, дубас, кукіс, пишна, трава, укроп.

В українському сленгу значна частина іноземних запозичень – це запозичення з англійської мови. Такі лексичні одиниці не мають складності для перекладу. Такий спосіб словотвору органічно

поєднується з афіксацією і, таким чином, слово набуває українського “вигляду”:

- дрінк - напій;
- трабл - проблема;
- перенси - батьки.

Американському студентському сленгу, на відміну від українського, властиве досить широке застосування таких засобів словотвору як:

- 1) конверсія:
shake-up – тренувальний зал для великого класу від shake-up – трясти, розворушити.
- 2) словоскладання:
blue + stocking = bluestocking (“синя панчоха”, вчена жінка) [32;59].

Одночасно з лексико-семантичним словотвором у сленгу широко використовується морфологічний словотвір. Найбільш продуктивним є афіксальний тип словотвору. При утворенні сленгізмів використовуються ті ж суфікси, що й у нейтральній лексиці, але тут вони розширюють коло значень.

В американському сленгу найпоширеніший суфікс – це суфікс -er. У середині ХХ ст. цей суфікс став активно використовуватися в мові студентів Оксфорду, а потім одержав широке застосування і в інших університетах та коледжах:

- reader – шпаргалка;
- sleeper – курс лекцій.

Префіксальний словотвір не властивий американському студентському сленгу.

В українському сленговому словотворі активно використовуються такі суфікси як: -ак: гуртак; -ик: жабник, шаровик; -ло: одоробло, забивайло; -лов (-о): вислово, зависалово, попадалово; -ок: бігунок, сачок; -он: випивон, дурагон; -ха: абітуха, стипуха; -юк: сидюк; -як: движняк, дурняк та ін.

На відміну від американського, в українському сленгу в процесі словотвору використовуються префікси, такі як: без-: безбашний, безверхий; від-: відвисати, відриватись, відморожений; з-: злиняти, зрити, зшизити; на-: намотити, накиряться; об-: обдовбаний, обдугий; при-: прибитий, прихоботити та ін.

Оскільки нелітературна лексика – це той шар лексики, що безпосередньо пов'язаний з людським спілкуванням, ми хотіли б

детальніше дослідити, у першу чергу, на комунікативних моделях перекладу. Професор І.В. Корунець вважає, що засоби перекладу залежать від структури, значення та мовного рівня змістових одиниць. Залежно від структури, мовного рівня та мети перекладу І.В.Корунець розрізняє декілька засобів перекладу: буквальний, лексемний, послівний, підрядковий та описовий переклад. До буквального перекладу відносяться:

1) транслітерування – відтворення буквеного складу оригіналу:

- Ben Franklin - Бен Франклін (стодоларова купюра);
- Suzy - Сюзі (доларова монета).

2) транскрибування - відтворення звукового складу оригіналу:

- loser – лузер;
- punk – панк.

У випадках, коли вживається нова спеціальна лексика і неможливо знайти еквівалент у мові перекладу, виникає питання, як її перекладати. Тоді застосовується описовий переклад. Припустимо, що нам треба перекласти українською мовою сленгізм *fixer*. У цього слова є багато сленгових значень:

- 1) торговець наркотиками;
- 2) пов'язаний між гангстерами та урядом.

Але останнім часом у слова *fixer* з'явилося нове сленгове значення – постійний пост перед будинком консульства, навчального або іншого закладу для ведення цілодобової охорони. Неможливо його перекласти стисло, адже в українській мові відсутній аналогічний сленгізм.

Найбільші труднощі при перекладі сленгових одиниць як з іноземної мови на мову перекладу, так і навпаки, полягають у тому, що сленг, особливо молодіжний, а, отже, й студентський, є найрухомішим шаром лексики та жоден словник нових слів не в змозі наздогнати розвиток мови в цій сфері. До того ж, значна кількість лексичних одиниць сленгу недовговічні та швидко виходять з вживання. Словники їх просто не встигають зареєструвати. Таким чином, найбільша складність у роботі зі сленгом – знаходження сучасних еквівалентів.

При порівняльному аналізі американського та українського сленгів виявляється досить значний шар лексики, що виник на ос-

нові реалії конкретної країни та не має еквівалентів у мові перекладу:

tupper – tea & supper;

campused – обмежений територією кампусу;

гопота – груба, малоосвічена міська молодь, яка часто знущається над людьми, нездатними захистити власну гідність (поняття виникло в 20-ті роки ХХ ст. в С.-Петербурзі від скорочення ГОП – “Городское Общество Паразитов” і без змін увійшло до українського сленгу);

Слід додати, що українська мова з її великою кількістю префіксів, суфіксів та закінчень надзвичайно відповідає словесному імпорту. Частина англіцизмів увійшла до українського лексикону без зміни морфемного складу, як наприклад:

father - фазер;

friend - френд.

Укладачі словників, як правило, обмежуються стилістично нейтральними варіантами лексичних одиниць, що передають лише їх загальний зміст. Тому завдання перекладача, який працює з художнім текстом, де використовуються згадані сленгізми, полягає у тому, щоб відшукати еквівалент відповідного сленгізму в мові перекладу, який характеризувався б приблизно однаковою з ним експресивністю та емоційною забарвленістю:

dog – важкий іспит;

dark side – студентський район.

Специфіка передання інформації у процесі трансляції сленгової лексики не полягає у точній передачі образу: дослівне калькування сленгізму не сприйматиметься носіями цільової мови, а інколи може призвести до повного нерозуміння. Для передачі інформації при адекватному відображенні мовленнєвої поведінки тих, хто говорить, більш пріоритетним для перекладу стає адекватна передача головним чином конотативного значення із збереженням значення денотативного, що, в свою чергу, дає змогу замінити англійські сленгізми українськими з відмінними образними значеннями та формальними структурами.

1. Береговская Н.В. Молодежный сленг: формирование и функционирование // Вопросы языкознания. - М.: Наука, 1996. - №3. – 32-41 с.
2. Гальперин И.Р. О термине «сленг» // Вопросы языкознания. – М.: Наука, 1956. - №6. – 104-107 с.
3. Дорда В.О. Аксиологічні аспекти студентського сленгу США // Вісник СумДУ. – Суми: СумДУ, 2006. - №1 1. – 39-43 с.
4. Дорда В.О. Статус студентського сленгу та адгерентних груп англомовної ненормативної лексики // Вісник СумДУ. - Суми: СумДУ, 2006. - №3. – 188-192 с.
5. Зацний Ю.А. Розвиток словникового складу сучасної англійської мови. - Запоріжжя: Запорізький держ. ун-т., 1998. – 430 с.
6. Иванова Г.Р. Территориальная дифференциация английского университетского сленга: Автореф. дис. канд. филол. наук: 10.02.04. - М., 1991. – 115 с.
7. Корунець І. В. Теорія і практика перекладу (аспектний переклад): Підручник. – Вінниця: Нова Книга, 2001. – 448 с.
8. Пиркало С.В. Сленг: ненормативно, але нормально // Урок української. – К.: Наук. думка, - 2002. - №2. – 26-28 с.
9. Потятинник У.О. Соціолінгвістичні та прагмастилістичні аспекти функціонування сленгової лексики (на матеріалах періодики США): Автореф. дис... канд. філол. наук: 10.02.04. - Львів, 2003. – 246 с.
10. Федорова Л.Л. Современная молодежная речь: норма или антинорма. – М.: Просвещение, 2002. – 321 с.
11. Mencken H.L. The American Language. – N.Y.: A.A.Knopf, 1992. – 333 с.
12. Partridge E. Slang Today and Yesterday. - N.Y.: The Macmillian, 1934. – 476 с.

УДК 811.111'37: 34

Грабар Т.В.
викладач кафедри
іноземних мов ХЕПУ

Структурно-семантичні та словотворчі характеристики правової термінології у сучасній англійській мові

Анотація

Статтю присвячено дослідженню термінології юриспруденції, що дозволяє отримати цілісну картину правничої терміносистеми на сучасному етапі розвитку англійської мови та висвітлює загальнотеоретичні питання, які стосуються процесів виникнення, розвитку та функціонування англійських термінів права як одиниць первинної і вторинної номінації. Установлено роль словотвірних елементів при творенні юридичних термінів та продуктивні моделі термінотворення сучасної англійської юридичної термінології.

Аннотация:

Статья посвящена исследованию терминологии в юриспруденции, что позволяет получить целостную картину правовой терминосистемы на современном этапе развития английского языка и высветление общетеоретических вопросов, что касаются процессов возникновения, развития и функционирования английских терминов права, которые являются единицей первичного и вторичной номинации. Установлена роль словарных элементов в формировании юридических терминов продуктивной модели словообразования современной английской юридической терминологии.

Annotation

The article is devoted to the investigation of special law terminology in English which gives the opportunity to describe the integral picture of the legal terminological system inventory at the modern stage of the English language development, as well as general theoretical issues concerning the process of formation and functioning of law terms as units of primary and secondary nomination. The role of word-forming elements in term formation was studied and the productive models of term formation in modern legal lexics were determined.

Терміни різних галузей знань утворюють в українській та іноземній мовах свої системи з внутрішньою впорядкованістю компоне-

нтів. Знайти оптимальну відповідність цих систем – важливе завдання сучасної філологічної науки, орієнтованої на якісне викладання іноземних мов.

Необхідною передумовою спілкування фахівців (що стає складнішим у зв'язку з безперервною спеціалізацією наук) є процеси впорядкування, гармонізації та уніфікації спеціальних лексичних одиниць, зокрема, в англійській мові. Ці процеси можливі за умови чіткої систематизації окремих термінологій, опису зв'язків між окремими елементами систем та їх логічному впорядкуванню. Міжнародна уніфікація законодавства, прикладом якої є правова база Європейського Союзу, потребує глибокого знання відмінних та схожих рис правових систем. Такі знання не можна відокремлювати від знання правової термінології. Вивчення англійської юридичної термінології надає можливість точно окреслити сучасну концептуально-лексичну картину юриспруденції як таку, що пов'язана з глибинними механізмами інтелектуальної діяльності людини, і це знаходить відображення у формуванні засобів виразу, в моделях та правилах її організації і в структурі самого юридичного дискурсу.

Актуальність дослідження зумовлена фактом необхідності системного вивчення спеціальної англійської юридичної термінології як важливої частини лексичної підсистеми, що містить не тільки частини слів, але й словотвірні моделі і правила сполучення слів-термінів у синтагматичні послідовності для вираження конкретного номінативного завдання, для якомога повнішого її опису та виявлення усіх основних шляхів її формування, організації та функціонування в межах правничого письмового дискурсу.

Мета дослідження полягає у тому, щоб системно представити англійську правничу термінологію, основні шляхи і способи утворення юридичних термінів у сучасній англійській мові та описати деякі прагматичні аспекти функціонування правничих термінів у письмовому юридичному дискурсі.

Предметом вивчення виступають словотвірні, структурно-семантичні характеристики англійської юридичної термінології, як і окремі аспекти її функціонування в правничому дискурсі.

Методи дослідження: метод синхронного опису і структурного аналізу, компонентний, словотвірний, контекстуальний та трансформаційний аналізи, а також елементи статистичного аналізу. Для виявлення особливостей структурно-семантичних процесів, що відбуваються в правничій підсистемі англійської мови, застосовувався зіста-

вний аналіз, традиційно-аналітичний метод спостереження та узагальнення мовних фактів та метод лінгвістичного опису, що передбачає пояснення будови і функціонування досліджуваних явищ.

Основні відмінності терміна від загальноповживаної лексичної одиниці полягають у специфічності вживання, його змістовій точності, наявності дефініції, семантичній цілісності спеціальної номінації, стилістичній нейтральності, номінативному характері найменування та відповідності терміна певній терміносистемі. До структурної побудови терміна висуваються такі вимоги, як відповідність нормам мови, стислість, дериваційний потенціал, інваріантність та вмотивованість. Семантичний аспект терміна передбачає дотримання таких вимог, як відсутність суперечностей між прямим значенням терміна як слова та його значенням у певній терміносистемі, однозначність терміна та відсутність синонімів. Юридичний термін – це одиниця мови, що виражає специфічне поняття, яке належить теорії та практиці юриспруденції, характеризує й ідентифікує його. Термінологія юриспруденції – це сукупність юридичних термінів мови. Кожна спеціальна термінологія є відбитком поняттєвої системи певної галузі науки або техніки у формі терміносистеми. Така система водночас виконує функцію лексичної системи спеціальної мови в певній галузі. Термінологія є інструментом організації та репрезентації спеціальних знань. Під організацією знань розуміємо те, що міститься, відповідає і ґрунтується на змісті терміна, у той час, як репрезентація знань пов'язана з планом вираження мови. Таким чином, системному аналізу підпорядковується як структурна будова термінів, так і їх семантичне наповнення. В англійській мові юридичні терміни інтерпретуються у вигляді різного роду номінативних одиниць. Прості лексичні одиниці передають глобальне бачення світу (law, crime, act, court, intent, duty, verdict, plea, suit, fine, charge, pact). Номінативні одиниці юридичної терміносистеми – похідні та складні слова різних типів, словосполучення – еквівалентні простим лексичним одиницям. Похідні і складні слова, які є термінами юриспруденції, частіше всього передають основні та диференційні ознаки екстралінгвістичної реальності. Слово-сполучення дублюють елементи основної категорії, але відрізняються ознаками додатковості, посилювання і орієнтуються на субкатегорізацію єдиної категорії за різними ознаками, які становлять цінність для фахівців у галузі права. Юридична термінологія становить автономний прошарок лексичного складу сучасної англійської мови. Екстралінгвістичні чинники впливу на розвиток англійської юри-

дичної термінології зумовили її сучасне функціонування як системи, що складається з термінів – лексичних одиниць англійської мови та термінів – запозичень з інших мов (зокрема, з латини: *lex lata* “позитивне право”, *lex loci delictus* “закон місця скоєння злочину”, *corpus delicti* “склад злочину”, та французької мови: *plaintiff*, *prison*, *sentence*, *decree*, *heritage*, *jurisdiction*, *judgement*, *attorney*, *judge*). Англійська революція 1649р., поява Декларації про права та Білля про права 1689 р. призвели до появи термінів зі значенням злочинного діяння (*illegal punishment*) та термінів для позначення прав та свобод підлеглих (*freedom of proceedings*). Колоніальна політика Англії також породила значну кількість термінів для позначення державних установ (*council for Affairs of Province*), податків (*sugar*, *tobacco*), прав короля та посадових осіб (*power to levy taxes*), обов’язків колоній (*maintaining the policy of Great Britain*). У зв’язку з розвитком техніки та промисловим переворотом в Англії у 60-80ті роки XVIII ст. з’явилися нові терміни для позначення посадових осіб (*Minister of War Transport*), правових актів (*air-force act*, *road traffic act*), злочинних діянь (*joy-riding*). Таким чином, склад термінів в англійській юридичній термінології завжди спричинений чинниками екстралінгвістичного плану – системою понять, якою оперувало правознавство. Сьогодні система англійської юридичної термінології існує як сукупність однокомпонентних термінів-слів (простих, похідних, складних, слів-скорочень) та багатокомпонентних термінологічних одиниць – словосполучень із різною кількістю елементів. В утворенні правничих термінів домінують префіксальні моделі *non-+n>N*, *dis-+n>N*, *un-+v>V* (зі значенням “проти-лежності”), *co- + n > N* (“взаємного зв’язку”), *sub- + n > N* (“частина чогось”), суфіксальні моделі *v + -ance/ence > N*, *v + -ion > N*, *v + -ing > N* (“опредмечена дія”), *v+ -ee > N*, *v+ -er/or > N* (“виконавець дії”), *a + -ity > N* (“опредмечена ознака”), за якими переважно створюються іменники, оскільки основною функцією правового терміна є номінативно-дефінітивна, тобто номінація спеціального поняття, регламентованого у своїх межах дефініцією. Наприклад: “повернення у вихідне становище” (*re-: recodify* “*рекодифікувати*”), “позбавляти, звільняти від того, що позначене мотивальною ознакою” (*dis-: disbar* “*позбавляти права адвокатської практики*”, *de-: debar* “*позбавляти права*”), “заперечення або вказівка на відсутність поняття або ознаки” (*non-: non-criminal* “*незлочинний*”), “спільність дій” (*co-: co-adopt* “*спільно всиновлювати*”), “нижча посада” (*sub-: sub-advocate* “*молодший*”).

адвокат”), “надмірна кількість” (over-: overinsurance “страхування на суму, що перевищує реальну вартість”), “перебування за межами” (extra-: extralegal “не передбачений законом”), “помилкова або злочинна дія” (mis-: misappropriate “неправомірно заволодіти”). Префікси un-, dis-, de- є синонімами при позначенні “позбавлення або звільнення від того, що позначене мотивуючою основою”, при вживанні в моделях un-+ n> V (unlaw “правопорушення”), dis-+n> V (disuse “невикористання прав”), dis-+ v>V (disaffirm “відмовляти в підтвердженні”), de- + n> V (depenalization “скасування покарання за передбачений законом злочин”). Суфіксальні моделі, які використовуються для творення суфіксальних термінів-дериватів англійської юридичної термінології v + -age> N, v + -al >N, v+-ary/ery>N, n +-ess >N, v+- ion >N, v+ -ment >N, a +-ism>N, n+- ship> N, n+-ity>N, v+-er/or >N, a+ -acy>N. Усі ці транспонувальні і нетранспонувальні суфіксальні моделі передають такі значення, до яких належать “колектив або сукупність осіб, на яких вказує основа”, (-acy: advocasy “адвокатура”; -ary/ery: machinery “організаційний апарат”), “положення, ранг, титул” (-age: alienage “статус іноземця”), “вид занять або професійну діяльність людини” (-er/or: counter “адвокат”), “особу жіночого роду” (-ess: feloness “небезпечна кримінальна злочинниця”), “напрям у політиці, суспільній думці” (-ism: parliamentarism “парламентаризм”).

Юридичні терміни – складні слова переважно утворюються за моделлю n + n >nn з метою характеризувати предмети та явища у праві з різних точок зору та співвіднести їх одночасно з двома ознаками, якими характеризується предмет, що необхідно назвати. Ця модель використовується для найменування суб’єктів дії (*church-roller* “церковний злодій”, *stock-jobber* “біржовий шахрай”), місця дії (*court-house* “будівля суду”, *custom-house* “митниця”), документів (*windbill* “фіктивний вексель”), об’єктів права (*firm-name* “фірмове найменування”), злочинів (*skyjack* “викрадення літака”) тощо.

Тенденція до мовної економії та схильність англійської мови до моносилабізму сприяють використанню в англійській юридичній термінології термінів-абревіатур. Ініціальний тип абревіатур номінує назви посадових осіб (S.A. – State’s Attorney – “прокурор штату”), документи (D.C. – death certificate “свідоцтво про смерть”), види правових актів (H.S. – habeas corpus “акт про передачу арештованого в суд”), види судів (D.C. – District Court “федераль-

ний районний суд”), галузі та інститути права (C.L. – common law “загальне право”) тощо.

Творення юридичних термінів відбувається в англійській мові переважно за тими самими словотвірними і синтаксичними моделями і з використанням тих самих словотвірних засобів, що й творення загальноживаних лексичних одиниць, хоча й характеризується певними особливостями.

Вербалізація сучасних правових знань здійснюється за допомогою певних механізмів перебудови семантики мовних одиниць, у яких особа, що пізнає реальність, пристосовує мову до адекватного способу її відображення. Використання вже наявних у мові номінативних засобів у новій для них функції – функції найменування, називають вторинною лексичною номінацією, всередині якої розрізняють два основних види: метафору та метонімію.

В основі метафоризації загальноживаного слова англійської мови, що стає терміном юриспруденції, знаходиться об’єктивна подібність між предметами (colonize амер. “переселяти тимчасово виборців в інший виборчий округ з метою незаконного вторинного голосування” від colonize “колонізувати”), подібність ознак (front “(легальне) прикриття для злочинної діяльності” від front “лицьовий”), подібність до тварин (shark “шулер”, “митний чиновник” від shark “акула”) та до назви предмета або місця (resort “зłodийське кубло” від resort “курорт”).

Метонімічний перенос значення здійснюється на основі зв’язку між процесом і результатом (report “запис судової справи” та “збірка судових рішень”, life “життя” і “довічне ув’язнення”), процесом і особою (bag-steal “викрадення сумки” і “зłodій, який спеціалізується на викраденні сумок”), процесом і предметом (controversy “правовий спір” і “предмет спору”, succession “успадкування” і “майно, яке переходить у спадок”), частиною і цілим (argument “доказ” і “викладення доказів”).

Явища полісемії, омонімії, синонімії та антонімії відіграють організуючу та дезорганізуючу роль в окремих підсистемах юридичної лексики. Полісемія правничого терміна надає термінології права необхідну для її функціонування можливість економії мовних засобів (процес і його результат: establishment “утворення, установа” і “закон, правило, норма”, tenancy “володіння” і “арендоване майно”; процес і предмет: controversy “правовий спір” і “предмет спору”, graft – “хабарництво” і “хабар”, inheritance – “успадкування” і “нерухо-

мість, що успадковується”; особа і документ: reporter – “доповідач” і “збірка судових рішень”) та створює основу для здійснення процесів поступового переосмислення елементів термінології.

Головна характерна риса омонімів полягає у тому, що вони є фактами різних семантичних полів. В термінології права омонімія може бути безпосередньо пов’язана з семантичним розвитком слова (crimilization, home, formula) або бути результатом звукового збігу різних слів (case “ящик, сумка”, case “випадок, судовий прецедент”; jury “тимчасовий, аварійний”, jury “суд присяжних”; court “тенісний корт”, court “суд”).

Антонімічні відношення номінативно систематизують наукові поняття – складну і багатопланову мережу протиставлень (criminal – lawful, excusable – punishable, criminal – judge, claimant – defendant). З точки зору їх структурної класифікації виділяються такі різновиди антонімів у правовій терміносистемі: різнокореневі (лексичні), де протилежність виражається різними коренями: forensic “судовий” – injudicial “несудовий”, corroborated alibi “підтвержене алібі” – dubious alibi “сумнівне алібі”; однокореневі, антонімічність яких передається за допомогою взаємно протилежних за змістом словотвірних засобів, що приєднується до однієї основи: imprison “саджати в тюрму” – disimprison “звільняти від тюрмного ув’язнення”, alienable “відчужуваний” – inalienable “невідчужуваний”.

Таким чином, спеціальну термінологію права розуміємо як множину, всі елементи якої організовані в систему, і саме ці відношення зумовлюють місце кожного елемента в системі англійської юридичної термінології.

У процесі лінгвістичного упорядкування термінології права необхідно враховувати поряд з такими системними її рисами, як антонімія і гіпонімія, її зрозумілість і доступність усім верствам населення, з метою регулювання і впливу на ті відношення, в яких з’явилися право і мова права, зокрема.

Висновки. Для сучасної англійської юридичної термінології характерною є подвійна мовна основа. Одночасно зі словами та виразами, що належать до власне англійської мови, наявні також терміни-слова та терміни-словосполучення, запозичені з класичних та сучасних європейських мов. В англійській мові вони значною мірою асимлювалися, внаслідок чого ядро сучасної лексики права є лише част-

ково специфічним і будується відповідно до правил термінотворення, властивих англійській мові в цілому.

Провідна роль у творенні нових термінів належить афіксації. У процесі побудови юридичних термінів використовується більше 60% наявних у сучасній англійській мові суфіксів і префіксів. Найчастіше твірною основою виступають іменники та дієслова, рідше – прикметники. Результативною одиницею префіксального і суфіксального термінотворення у праві є іменник.

Моделі правових термінів в англійській мові організовані відповідно до доволі жорстких норм термінотворення, які є типовими для вузькоспеціальної лексики. Наповнення моделі відбувається згідно з екстралінгвістичними вимогами поняттєвого поля. Чіткість і універсальність моделей творення правничих термінів забезпечуються набором визначених словотвірних елементів певного мікрополя.

Література

1. Карабан В.І. Переклад англійської наукової і технічної літератури. В 2-х ч. Ч.1. /В.І.Карабан. – Вінниця: Нова книга, 2004. – 271 с.
2. Карабан В.І. Переклад англійської наукової і технічної літератури. В 2-х ч. Ч.2./В.І.Карабан. – Вінниця: Нова книга, 2004. – 302 с.
3. Англо-русский юридический словарь / [сост. С.Н. Андрианов, А.С. Берсон, А.С. Никифоров]. – М. : Руссо, 2003. – 510 с.

НАУКОВІ РЕЦЕНЗІЇ

РЕЦЕНЗІЯ

на рукопис навчального посібника
«Трудові спори», підготовленого
кандидатом юридичних наук, доцентом
Андрієвим Василем Михайловичем та кандидатом юридичних наук
Ізаровою Іриною Олександрівною

У процесі трудової діяльності між трудящими і власниками або уповноваженими ними органами можуть виникати і фактично виникають розбіжності з різних питань застосування законодавства про працю. Ці розбіжності стають трудовими спорами лише тоді, коли одна з сторін трудових правовідносин — працівник чи власник або уповноважений ним орган — звертається до уповноваженого державою органу з приводу здійснення або поновлення дійсного або гаданого права чи про відшкодування, якщо це мало місце, матеріальної шкоди.

Поліпшення правового виховання, підвищення рівня правової освіти потребує видання якісної навчальної літератури з правових питань. У зв'язку з цим необхідним є видання та опублікування нових досліджень доктрин трудового права, нових поглядів на основі концепції його розвитку, ознайомлення широкого кола читачів із дослідженнями трудового права, проведеними різними авторами.

Представлений на рецензування навчальний посібник "Трудові спори" підготовлений згідно з вимогами Міністерства освіти і науки України щодо видань навчального характеру. Структура презентованого посібника відповідає структурі навчальної дисципліни програми з предмета "Трудові спори", яке вивчається студентами Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці спеціальності «Правознавство» як нормативна навчальна дисципліна.

Слід відзначити, що навчальний посібник має чітку структуру, матеріал авторами викладено послідовно та логічно. Навчальний посібник відрізняється від інших подібних досліджень систематизацією наукового матеріалу. Дослідження проводилися із урахуванням останніх досягнень науки у відповідній сфері, урахувалися основні наукові розробки видатних дослідників трудового

права. В процесі представленого дослідження було опрацьована значна кількість літератури як українських, так і російських науковців.

Представлення кожної теми у посібнику є повним та завершеним, матеріал викладено простою та зрозумілою мовою із одночасним використанням основних наукових підходів, юридичних та інших методів дослідження. Рукопис повністю відповідає нормативним вимогам, підготовлений на належному науковому рівні, ґрунтується на останніх наукових дослідженнях сучасної юридичної науки та буде корисним у навчанні студентів.

Доктор юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України та АР Крим,
член-кореспондент
Інженерної академії України

В.С. Венедіктов

ДО УВАГИ АВТОРІВ!

Науковий журнал «Наукові записки Харківського економіко-правового університету» (далі " Наукові записки") має на меті висвітлення широкого кола актуальних політико-правових проблем, серед яких:

- теоретико-правові проблеми вдосконалення чинного законодавства України в умовах європейської інтеграції
- проблеми становлення й розвитку громадянського суспільства і правової держави в Україні;
- проблеми забезпечення прав людини;
- проблеми боротьби зі злочинністю й захисту громадського порядку.

Вимоги щодо оформлення й змісту статей

1. Редколегія "Наукових записок" розглядає статті, що відповідають вимогам п. 3 Постанови Президії ВАК України від 15 січня 2003 року № 7-05/1.

2. Приймаються статті українською, російською та англійською мовами, надруковані на одному боці стандартного аркуша формату А4, шрифтом Times New Roman, розмір якого повинен становити 14пт, через 1,5 інтервали. Формат файлу, у якому знаходиться текст статті, має бути сумісним із Word 93-95.

3. Над назвою статті подається **УДК**.

4. Назва статті розміщується посередині (без крапки у кінці), виділяється жирним шрифтом. У правому верхньому куті містяться ініціали, прізвище автора, його науковий ступень, вчене звання, місце роботи, посада, телефон.

Далі подаються анотації (3-5 речень) українською, російською та англійською мовами та ключові слова (3-7 слів).

УДК

прізвище, ім'я та по батькові автора, відомості про автора

НАЗВА СТАТТІ

Анотація Текст анотації

Аннотация Текст аннотации

Summary

Ключові слова

Ключевые слова

Key words

Текст: постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями; аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття; формулювання цілей статті (постановка завдання); виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів; висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку.

5. Посилання у тексті надаються у квадратних дужках, в яких зазначається номер посилання й номер сторінки відповідного джерела, наприклад, [1, с. 23]. Номери посилань у тексті мають співпадати із номерами посилань у кінці тексту. Останні оформлюються у вигляді списку літератури з повним бібліографічним описанням джерел.

6. Обсяг статті 8-12 сторінок.

7. Текст статті подається у одному примірнику та в електронному вигляді.

8. В електронному вигляді стаття може бути подана на магнітному носії або надіслана електронною поштою (бажано) на адресу: 7201932@mail.ru. Назва файлу - за прізвиськом автора.

До статті додаються:

- анотація (англійською, російською та українською мовами);
- одна рецензія кандидата або доктора юридичних наук (для авторів, які не мають наукового ступеня);
- витяг з протоколу засідання кафедри або іншого наукового чи навчального підрозділу про рекомендацію статті до друку.

Автори несуть відповідальність за дотримання авторського права, точність і науковість викладених фактів, відповідність цитат, географічних та історичних назв, власних імен тощо.

Зміни тексту, назви, скорочення, що не впливають на зміст статті, вносяться редколегією без узгодження з автором.

Редколегія залишає за собою право на власне рецензування поданих матеріалів.

Адреса редколегії: 61080, м. Харків, пр-т Гагаріна 187, Харківський економіко-правовий університет, тел.: 720-19-23, 720-19-32.

Науковий журнал «Наукові записки Харківського економіко-правового університету» видається двічі на рік.

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

Збірник наукових статей

Наукові записки

Харківського економіко-правового університету
№ 2 (11), жовтень 2011 р.

Відповідальний за випуск *доктор юридичних наук, професор*
В.С. Венедіктов
Комп'ютерне верстання *І.А. Манжай*

Підписано до друку 27.10.2011. Папір офсетний.
Формат 60x84/16.
Друк офсет. Умовн. друк. арк. 7,2. Обл. - вид. арк. 7,1.
Тираж 100 прим. Замовл. № 06/2011
Надруковано у ТОВ "ПРОМЕТЕЙ-ПРЕС"
61080, м. Харків, пр-т Гагаріна, 187

Свідоцтво про реєстрацію: серія ДК № 1529 від 16.10.2003 р.